


3 1761 11649300 8

Government
Publications

Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493008>

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 15

Fascicule n° 15

Monday, December 15, 1980

Le lundi 15 décembre 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

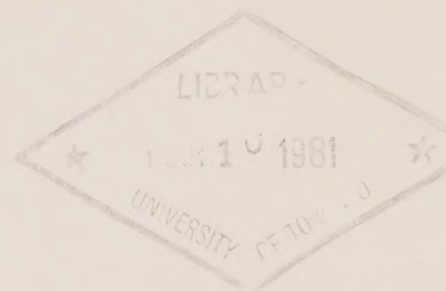
Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

ORDER OF REFERENCE

Tuesday, December 9, 1980

ORDERED,—That in relation to its Order of Reference dated Friday, May 23, 1980, the deadline for submitting the final report of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s, be extended to June 30, 1981.

ATTEST:

Le Greffier de la Chambre des communes

C. B. KOESTER

The Clerk of the House of Commons

ORDRE DE RENVOI

Le mardi 9 décembre 1980

IL EST ORDONNÉ,—Que, conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, le délai de présentation du rapport final du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80, soit reporté au 30 juin 1981.

ATTESTÉ:

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, DECEMBER 15, 1980
(22)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

Witnesses: From the Canadian Hospital Association: Mr. Jean-Claude Martin, President; Sister Mary Lucy Power, Chairman of the Board. *From the Canadian Council on Social Development:* Mr. Terrance Hunsley, Executive Director; Mr. Harry MacKay, Program Director in Social Services; Mr. David Ross, Economic Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document presented to the Committee by the Canadian Hospital Association as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-17"*).

The witnesses from the Canadian Hospital Association made a statement and answered questions.

On motion of Mr. Hawkes, it was ordered,—That a document entitled—Employment Opportunities for the 80's—presented to the Committee by the Canadian Council on Social Development, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-18"*).

The witnesses from the Canadian Council on Social Development made statements and answered questions.

On motion of Mr. Hawkes, it was ordered,—That the sections of the Council's brief to the Special Joint Committee on the Constitution of Canada relevant to this Committee's Order of Reference, and documents entitled—Response to Federal Budget of October 28, 1980—and—Part-Time Work in Canada—also produced by the Canadian Council on Social Development, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-19"*).

Questioning of the witnesses continued.

The questioning of the witnesses being concluded, the Committee proceeded to consider matters relating to its future business.

The Committee agreed to adopt a schedule of meetings, subject to change if circumstances required, as follows:

Monday, January 12, 1981:

Ottawa

Monday, January 19, 1981:

Sub-Committee A: Windsor;

Sub-Committee B: Sudbury.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 15 DÉCEMBRE 1980
(22)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 38, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présents: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Jean-Aimé Guertin, chercheur; M. Murray Hardie, directeur exécutif.

Témoins: De l'Association des hôpitaux du Canada: M. Jean-Claude Martin, président; Sr. Mary Lucy Power, président du conseil d'administration. *Du Conseil canadien de développement social:* M. Terrance Hunsley, directeur exécutif; M. Harry MacKay, directeur des programmes, Services sociaux; M. David Ross, conseiller économique.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du vendredi 6 juin 1980, le président autorise qu'un document présenté au Comité par l'Association des hôpitaux du Canada soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPL-17"*).

Les témoins de l'Association des hôpitaux du Canada font des déclarations et répondent aux questions.

Sur la motion de M. Hawkes, il est ordonné,—Qu'un document intitulé—Perspectives d'emploi pour les années 80—présenté au Comité par le Conseil canadien de développement social soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPL-18"*).

Les témoins du Conseil canadien de développement social font des déclarations et répondent aux questions.

Sur la motion de M. Hawkes, il est ordonné,—Que les paragraphes du mémoire du Conseil au Comité mixte spécial sur la Constitution du Canada pertinents à l'Ordre de renvoi du Comité et les documents intitulés—Réponse au budget fédéral du 28 octobre 1980—et—Emploi à temps partiel au Canada—produits également par le Conseil canadien de développement social, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPL-19"*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A la fin de l'interrogation des témoins, le Comité entreprend l'étude de questions relatives au programme de ses travaux.

Le Comité convient d'adopter le calendrier suivant, sous réserve de changement, si les circonstances l'exigent:

Le lundi 12 janvier 1981:

Ottawa

Le lundi 19 janvier 1981:

Sous-comité A: Windsor;

Sous-comité B: Sudbury.

Tuesday, January 20, 1981:
Sub-Committee A: London;
Sub-Committee B: Kirkland Lake.

Monday, January 26 and Tuesday, January 27, 1981:
Toronto

Monday, February 2 and Tuesday, February 3, 1981:
Montréal—Whole Committee will sit.

Friday, February 6, 1981:
Ottawa

Monday, February 9, 1981:
Quebec City—Whole Committee will sit.

Tuesday, February 10, 1981:
Quebec City or Sherbrooke

Friday, February 13, 1981:
Ottawa.

At 10:57 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call
of the Chair.

Le mardi 20 janvier 1981:
Sous-comité A: London;
Sous-comité B: Kirkland Lake.

Le lundi 26 janvier et le mardi 27 janvier 1981:
Toronto

Le lundi 2 février et le mardi 3 février 1981:
Montréal—Séance du Comité plénier.

Le vendredi 6 février 1981:
Ottawa

Le lundi 9 février 1981:
Ville de Québec—Séance du Comité plénier.

Le mardi 10 février 1981:
Québec ou Sherbrooke

Le vendredi 13 février 1981:
Ottawa.

A 22 h 57, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle
convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, December 15, 1980

• 1939

*[Text]***The Chairman:** I would like to call the meeting to order.

Our first witnesses this evening are from the Canadian Hospital Association and we have from that association Mr. Jean-Claude Martin, President, and Sister Mary Lucy Power, Chairman of the Board. I see that Mr. Brown is not with you tonight?

• 1940

Mr. Jean-Claude Martin (President, Canadian Hospital Association): No. Unfortunately he is tied up in Montreal tonight. He might make it a little later, Mr. Chairman.

The Chairman: Very good.

Now, I will introduce you to the members of the task force who are here. Behind number 19, we have Jim Hawkes, member of Parliament for Calgary West and the Conservative critic for manpower policies, and next to him, behind number 18, is Bruce Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming. There are other members of the committee who will be along, but we have two witnesses each evening and I want to start—we are ten minutes late right now.

We also have with us Charles Bellemare, on my left, who is the Clerk of the Committee; behind number 16, Gerry Swartz, research director; next to him, Jean-Aimé Guertin, a research officer; Kevin Kerr, another research officer with the committees; and Murray Hardie, who is sitting over here.

So I would ask you to present your brief. Now, you sent the brief to us in advance and you may either read the brief now or speak to it. If you wish to speak to it, we can have it printed as if it was read. But it is up to you—I leave the option with you.

We like witnesses to keep their opening remarks to approximately 15 minutes in order to give us some time to discuss the matters with them. So perhaps if you feel that you can do this in that time, that is fine—we are in your hands. You or the members of the committee can use either English or French; and we have simultaneous translation.

Sister Mary Lucy Power (Chairman of the Board, Canadian Hospital Association): Thank you very much, Mr. Chairman. I think we do not wish to read the brief. We will just speak to it.

The Chairman: Then, with the permission of the committee, I will ask that we include the brief in the record as if it was read. So it will be printed in its entirety.

Sister Power: Thank you.

I think we would like to preface our presentation by trying to make very clear just how the CHA acts. We are a federation only. We speak for the entire hospital association across the country only in a representative voice.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

lundi 15 décembre 1980

[Translation]

Le président: Nous allons maintenant commencer la réunion.

Nos premiers témoins de ce soir appartiennent à l'Association des hôpitaux du Canada. Nous avons le plaisir de recevoir M. Jean-Claude Martin, président, et sœur Mary Lucy Power, présidente du conseil d'administration. Je constate que M. Brown n'est pas avec vous ce soir.

M. Jean-Claude Martin (président de l'Association des hôpitaux du Canada): Non, il est retenu à Montréal ce soir malheureusement. Il se pourrait qu'il nous rejoigne un peu plus tard monsieur le président.

Le président: Très bien.

Je vais maintenant vous présenter aux membres du groupe d'étude. Il s'agit de, numéro 19, Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et critique du parti conservateur en matière de main-d'œuvre et de Bruce Lonsdale, numéro 18, député de Timiskaming. Il y a d'autres membres du comité, mais nous ne recevons que deux témoins par soir et je voudrais commencer... Nous avons déjà dix minutes de retard.

Avec nous, il y a Charles Bellemare, à ma gauche, qui est le greffier du comité, Gerry Swartz, numéro 16, directeur de la Recherche, à côté de lui, Jean-Aimé Guertin et Kevin Kerr qui sont agents de recherche pour le comité et de Murray Hardie.

Je vous demanderais maintenant de présenter votre mémoire. Vous nous l'aviez fait parvenir à l'avance. Vous pouvez, selon votre bon désir, soit nous le lire, soit nous l'expliquer. Si vous ne voulez que nous l'expliquer, nous pourrions le faire imprimer comme s'il avait été lu. C'est vraiment à votre choix.

En règle générale, nous aimons bien que les témoins s'en tiennent à une quinzaine de minutes dans leur exposé initial pour nous permettre d'en discuter avec eux. Donc, si vous pouviez vous en tenir à ce temps, ce serait bien. Vous pouvez vous exprimer en anglais ou en français, nous avons un service d'interprétation simultanée.

Sœur Mary Lucy Power (présidente du conseil de direction de l'Association des hôpitaux du Canada): Merci beaucoup monsieur le président. Nous allons vous résumer notre exposé plutôt que de vous le lire.

Le président: Avec la permission du comité, je vais demander d'inclure l'exposé comme s'il avait été lu. Il sera donc imprimé intégralement.

Mlle Power: Merci.

J'aimerais en tout premier lieu essayer de préciser exactement comment l'A.H.C. fonctionne. Nous sommes une fédération seulement. Nous parlons au nom de toute l'Association des hôpitaux du Canada.

[Texte]

The Canadian Hospital Association is made up of all the provincial associations plus the association in the Northwest Territories, but these provincial associations have their own authority. We act only in a representative way: we cannot take over any of their rights or powers. This representation, we feel, though, is one of our most important activities at the national level, particularly at this type of committee in the parliamentary area.

Our other programs we have outlined to you. We include education programs, publication and research, and we do join in some joint programs with other national associations such as the Canadian Council on Hospital Accreditation.

As far as this brief is concerned, some of our provincial members have already presented briefs, for instance, British Columbia and Nova Scotia, and we would endorse their recommendations. We are aware that British Columbia really did not make too many recommendations as such but outlined some of the problems as they see things from their point of view.

Perhaps we could just look at the recommendations that the Canadian Hospital Association made.

The first one dealt with the provincial groups, the second one supported some ideas that have been put forward already as to a national health manpower data bank, and the third also supported an idea which has come from government, that a national labour information bureau be set up—and we would very much like to have a representative on that bureau should it be set up.

I think one of the most important recommendations we have made is number four, and if all of our provincial members make briefs, you will find this, we think, surfacing, that there appears to be an acute nursing shortage in Canada. We would be glad to answer any questions that you would like to ask us on that item but we are feeling it, right across the country. This is not the first time; it goes in cycles, perhaps in three years' time we will have an oversupply in some provinces, but we are rarely in the happy position of having enough nurses in all specialties right across the country. We really think that needs to be studied in some depth—I am not saying that you should study it with your task force, I think you would have to work for quite some time to get to the bottom of that.

• 1945

The other thing that is critical for us, we think, is this part time employment situation. With society as it is right now, there are not too many people who want to work evenings or nights, and yet we cannot legislate sickness to be over at four o'clock or five o'clock in the afternoon. We need our staff at those times, it is a critical time and it is very difficult to find people who will commit themselves to the swing shifts. Everybody wants days, Monday to Friday. Part-time people are becoming more and more important to us because of those reasons. They find it a lot easier to fill in on a part-time basis than to do evenings continuously, or to do nights continuously.

Our sixth recommendation is that funds be made available to catalogue job classifications and definitions for all health professionals. With the increasing technology that has come

[Traduction]

Elle est composée de toutes les associations provinciales plus celle des Territoires-du-Nord-Ouest. Chacune des associations est indépendante. Nous ne pouvons nous arroger aucun de leurs pouvoirs ou de leurs droits. Nous pensons cependant que ce rôle de représentation constitue l'une de nos activités les plus importantes au niveau national particulièrement dans ce genre de comité dans le domaine parlementaire.

Les autres programmes dont nous nous occupons touchent les activités d'éducation, de publication et de recherche et nous travaillons aussi de concert avec certaines associations nationales comme le Conseil canadien d'agrément des hôpitaux dans le cadre de certains programmes.

En ce qui concerne notre exposé, je dois dire que quelques associations provinciales y ont participé. La Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ont déjà présenté des documents et nous endossons leurs recommandations. Nous savons que l'Association de la Colombie-Britannique n'a pas fait beaucoup de recommandations en tant que telles, mais a soulevé quelques problèmes comme ils se présentent sur son territoire.

Nous pourrions peut-être examiner seulement les recommandations faites par l'Association des hôpitaux au Canada.

La première concerne les groupes provinciaux. La deuxième vient appuyer certaines idées mises de l'avant à propos d'une banque de données nationale pour le personnel de la santé et la troisième sur une proposition du gouvernement concernant la création d'un bureau de renseignements national sur la main-d'œuvre. D'ailleurs, nous aimerions beaucoup avoir un représentant à ce bureau s'il était créé.

Je pense que l'une des plus importantes recommandations est la quatrième et si toutes les associations provinciales présentent des documents, vous allez à coup sûr, constater qu'elle est une grande préoccupation pour toutes; il y a au Canada une très grave insuffisance de personnel infirmier. Nous serons très heureux de répondre à toutes les questions que vous aurez à ce sujet parce qu'il semble que ce soit un problème à la grandeur du pays. Ce n'est pas la première fois que cela se produit. C'est cyclique. Peut-être que dans trois ans, il y aura trop d'infirmières dans certaines provinces. Malheureusement, nous avons rarement suffisamment d'infirmières dans chaque spécialité à travers le pays. Cette question devrait être étudiée en profondeur. Je ne dis pas que c'est votre groupe d'étude qui devrait s'en charger; vous seriez obligé de travailler longtemps pour vider la question.

L'autre problème qui nous préoccupe est celui des emplois à temps partiel. Dans notre société d'aujourd'hui, peu de gens veulent travailler le soir ou la nuit; par contre, il est difficile d'obliger une maladie à ne pas frapper après 4 ou 5 heures de l'après-midi. Nous avons besoin de personnel à ces heures critiques, et il est très difficile de trouver des gens prêts à assurer ces quarts. Tout le monde veut le lundi et le vendredi de congé. Pour toutes ces raisons, les employés à temps partiel jouent un rôle de plus en plus important. Ces personnes préfèrent travailler à temps partiel que de travailler tout le temps le soir ou la nuit.

Notre sixième recommandation suggère que des sommes soient libérées pour financer le catalogage des descriptions de poste et des définitions pour toutes les catégories de profession-

[Text]

through in the last number of years, the number of specialties in the health field is getting to be a little overwhelming, even for those of us who work with it every day. Almost every year several new specialties arise. There is a great diversity from province to province as to how they are classified and how they are defined, and we think it would really be a help if we had a national accounting as to job classifications.

We would also like to see funded a project that would study the impact, in terms of quality of care and the cost, of the transfer of certain functions between different health professionals. This, again, comes from the kind of technological boom that has been laid at our doorstep for scientific research over the past few years. We have seen a lot of work done in regard to the transfer of functions from physicians to nurses, but it stretches far beyond that. Again, I could give you an example: for instance, there is a person called a discharge planner, which all of us like to have, in the larger hospitals anyway, now. That will include a transfer of functions from people like social workers, and there is often a great deal of anxiety when you start to transfer functions. While the physician and the nurse typify it in its largest sphere, I think there are many others where we need to have it looked at.

We would also like to see something done with regard to the immigration of trained professionals, at least until we find that Canada can again come to the level where we are training enough people to supply the manpower field. At present that is not happening. We feel there may be some changes that could be made within the immigration policies that would allow us to have some foreign graduates working in various fields.

Our final recommendation is a hope that the national health professional associations within their jurisdictions will try to find ways to remove barriers to mobility from one province to another—coming from Newfoundland, I think that is a very nice one for me to raise.

The background to all of our recommendations is written in this brief. Very briefly, perhaps the most important ones on which our recommendations are based are the societal changes that have impacted on health so greatly in the last few years—the human resource one, which I have already spoken about; the change in technology, which I have referred to; and the third one, which I have not mentioned, the aging population. This is creating such a demand, and it is not even so much the fact that there is a 12-per cent over-65 forecast for the next 20 years, it is that because of society, our good medical care and the style of living, people are living longer. But bodies wear out even though people are living longer. There are more and more people who are 80 and older, and 90 and older; but they are frailer when they get to those ages, so care is an important part of their living at that time. We really do not feel Canada is very well prepared to care for the immense growth in the aged.

[Translation]

nels de la santé. Avec le développement de la technologie, le domaine de la santé s'est beaucoup ramifié et les spécialités sont devenues presque trop nombreuses, même pour ceux qui y travaillent tous les jours. Une foule de nouvelles spécialités naissent chaque année. Chaque province adopte sa propre classification et définit les spécialités selon ses besoins. Nous croyons qu'il serait important d'adopter un système national de classification des descriptions de postes.

Nous aimerions également que des sommes soient mises de côté pour l'étude de l'impact du transfert de certaines fonctions entre professionnels de la santé sur la qualité et le coût des soins. Ces transferts sont aussi le résultat de l'essor technologique dû à l'accroissement de la recherche scientifique depuis quelques années. Beaucoup de travail a été fait en ce qui concerne le transfert des fonctions des médecins aux infirmières mais le phénomène a une importance beaucoup plus grande. Les grands hôpitaux ont maintenant besoin de ce que l'on pourrait appeler un planificateur des transferts de fonctions qui fait partie du personnel de l'hôpital. Il doit étudier le transfert des fonctions de certaines personnes, comme les travailleurs sociaux, et les transferts de fonctions provoquent souvent beaucoup d'inquiétudes. Il est vrai que le cas des médecins et des infirmières est typique dans un contexte très large; je crois toutefois qu'il y a bien d'autres cas qui devront être examinés.

Nous voudrions aussi que quelque chose soit fait en ce qui a trait à l'immigration des professionnels formés, du moins jusqu'à ce que le Canada forme assez de personnes pour répondre à ses besoins en personnel. Ce n'est pas ce qui se produit à l'heure actuelle. Nous croyons que certaines politiques sur l'immigration pourraient être modifiées pour nous permettre d'engager des diplômés étrangers pour travailler dans plusieurs domaines.

Notre dernière recommandation s'adresse aux associations nationales des professionnels de la santé. Nous espérons que ces associations, dans leurs champs de compétence, essayeront de faciliter le mouvement des professionnels d'une province à une autre. Je pense qu'il est à propos que je fasse la recommandation puisque je suis de Terre-Neuve.

Chacune de nos recommandations est expliquée dans notre document. Brièvement, les raisons majeures qui ont motivé nos recommandations partent des changements dans la société qui ont eu un impact important sur le domaine de la santé: la question des ressources humaines, dont je vous ai déjà parlé; le développement de la technologie; et, en troisième lieu, la question de la population qui vieillit sans cesse, dont je ne vous ai pas parlé encore. Cette situation crée une grande demande qui n'est pas seulement provoquée par le fait que les plus de 65 ans composeront 12 p. 100 de la population d'ici vingt ans, mais surtout par la qualité de nos soins médicaux et de notre style de vie, qui font que les gens vivent plus longtemps. Les corps se fatiguent, même si les gens vivent plus longtemps. De plus en plus de personnes ont 80 ou 90 ans; elles sont plus fragiles à ces âges-là et les soins médicaux jouent un rôle important dans leur vie. Nous ne croyons vraiment pas que le Canada est assez bien préparé pour soigner le nombre croissant de personnes âgées.

[Texte]

• 1950

[Traduction]

Jean-Claude, do you want to add to any of that?

Mr. Martin: Maybe one point, Mr. Chairman. It is on page 6, where we deal with the size of the health-care industry. One important factor to remember, I think, is at the health-care industry is a very fractionized industry, in that you have units or institutions rights across the country, and they range from small institutions of 10 or 12 beds to huge institutions in Vancouver with 1600 or 1700 beds. So the spectrum or the variation among the size of institutions which form the total health-care system throughout the country is a very specific issue. It is a very decentralized, de-concentrated type of system.

Also, it says on page 6 that the health industry is probably the most complex one society has engineered, and the requirements needed to get that industry working and moving are very complex.

The Chairman: Thank you very much. We will commence the questioning.

Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. You are the Hospital Association, yet in your brief you talk about health care in more general terms. You do not mention any sort of long-term trend to more home care, and things of this kind, such as moving health care out of hospitals and into the community. It seems to me to be one of the trends, but you do not address it.

Sister Power: We are a hospital association and we speak for other things. We have had a resolution on the floor of our annual meeting every year for many years, and we have been warned that we will have it every year until we change the name, because we represent other things besides hospitals. It is a traditional name.

Mr. Hawkes: I see. Okay.

Sister Power: Our name is a little belying. We do represent other areas, but there is a very diverse representation across the country in the health field, and most professions which work in health care have their own professional association—not all of them on a national level. We are not permitted to represent many of them, as far as being their national body is concerned. In fact, even with long-term care we have some difficulties. Some of our provincial members have, as part of their membership, nursing homes and long-term care institutions; other provincial members do not. So it is part of the complexity of health care.

You are right in saying there is a trend towards trying to move health care into the community. We have not addressed it specifically, but the hospital field will not decrease because of that, we do not think. It will cut down lengths of stay, or it will perhaps make sure we do not need to build many more acute-care beds—I would not dare say we do not need to build any. It will decrease certain types of care which are given within the hospital. But there is an old law which is well

Jean-Claude, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

M. Martin: Peut-être une chose, monsieur le président. A la page 6, nous parlons de l'industrie de la santé. Il est important de noter, je pense, que l'industrie de la santé est très subdivisée parce qu'elle compte des unités ou des établissements dans tout le pays et leur grandeur varie beaucoup; certains sont très petits et ne comptent que 10 à 12 lits alors que d'autres sont très grands, comme ceux de Vancouver, et comptent entre 1600 et 1700 lits. Cette variation de grandeur entre les différents établissements qui forment tout le système des soins de la santé à travers le pays est un point très spécifique dont il faut tenir compte. Il s'agit d'un système très décentralisé.

Également à la page 6, il est dit que l'industrie de la santé est une des industries les plus complexes de notre société et qu'elle est très difficile à mettre en branle et à faire fonctionner.

Le président: Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer aux questions.

Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, Monsieur le président. Vous représentez l'Association des hôpitaux du Canada et pourtant votre mémoire analyse les soins de la santé dans un cadre beaucoup plus large. Vous ne parlez pas des tendances à long terme, comme les soins à domicile, ou encore du déplacement des soins de la santé des hôpitaux vers la communauté. Cela me semble être des tendances à l'heure actuelle, mais vous n'en parlez pas.

Mlle Power: Il est vrai de dire que nous représentons une association d'hôpitaux et que nous dépassons ce cadre. Chaque année, lors de notre réunion annuelle, une proposition est faite concernant le nom de l'association, et on nous a avertis qu'il en serait ainsi jusqu'à ce que le nom soit changé parce que nous ne représentons pas seulement les hôpitaux. C'est un nom plutôt traditionnel en quelque sorte.

M. Hawkes: Je comprends. D'accord.

Mlle Power: Notre nom prête un peu à confusion. Nous représentons d'autres secteurs, mais la représentation du domaine de la santé à travers le pays est très diversifiée et la plupart des professions qui se rattachent aux soins de la santé ont leurs propres associations professionnelles provinciales surtout. Il y a plusieurs professions qui ne veulent pas que nous les représentions, du moins pas au niveau national. Au fait, nous avons même des difficultés avec les soins à long terme. Quelques-unes de nos associations provinciales comptent parmi leurs propres membres des maisons de santé et des établissements de soins à long terme alors que d'autres n'en ont pas. Cela fait partie des complexités du domaine de la santé.

Vous avez raison lorsque vous dites qu'il existe une tendance à la décentralisation des soins des hôpitaux vers la communauté. Nous n'en avons pas parlé précisément, mais nous croyons que le domaine hospitalier n'en sera pas allégé pour autant. Cette décentralisation va réduire la longueur des séjours ou nos besoins de lits pour les maladies aiguës. Je n'oserais pas prétendre que nous n'aurons plus à ajouter de lits, mais simplement qu'il faudrait peut-être en ajouter moins.

[Text]

known in the hospital field, that you put a bed there and it will stay full forever.

Mr. Hawkes: Okay.

Mr. Martin: What we have to remember is that home care is part of the hospital health system. It is not a separate component, completely aside. Most of the home-care programs are directly related, directly linked to a hospital or a health-care institution. If we come to the question we are addressing today, whether it will require special types of special manpower, I do not think so. The type of manpower you get in home-care programs is pretty well the same kind of manpower you get in health-care institutions, in out-patient departments, in long-term care facilities, and so on. It is not a different thing.

• 1955

The impact of home care is not going to be in the field of manpower, it is going to be in the field of cost reduction and the kind of trade-off you can get by treating a patient at home rather than in a hospital. In manpower I do not think it is going to have a great impact. We do recognize there are some transfers of functions. When Sister talked about the transfer of functions, this is the kind of thing we are talking about: there might be some lower category of employees who will do a similar job. Nursing will not always require a certified nurse to do certain nursing procedures which could be done at home rather than in the hospital.

Mr. Hawkes: It might have an impact on the Monday to Friday 9.00 to 5.00, in that you could do more care in that restrictive range of hours if you had it spread across the community. That might be one of the consequences.

Sister Power: One of the things it does bring up in a manpower situation is that you will find, if provincial groups are presenting briefs to you, they will be talking about the shortage of therapists. One of the reasons why many home-care programs find it difficult getting off the ground is it is difficult to find therapists who can work out in the field. Most of them will work in the institution, where they have an organized base and where there are many programs on. But it is difficult even to fill all the institutional posts in therapy. So it is one of the short areas in the health-care field.

Mr. Hawkes: Do you make much use of Canada Manpower Centres on either the demand or the supply side? Do your member organizations advertise vacancies in Canada Manpower Centres?

Sister Power: Yes, we have to.

Mr. Hawkes: Do people looking for work in the health-care field tend to come to Canada Manpower Centres, or do they come directly to the hospitals?

[Translation]

Certains genres de soins assurés par les hôpitaux seront diminués. Il existe un vieil adage dans le domaine hospitalier qui dit que lorsqu'il y a un lit, il y aura toujours quelqu'un pour l'occuper.

M. Hawkes: D'accord.

M. Martin: Nous devons nous souvenir que les maisons de santé font partie du système des services hospitaliers. Elles ne sont pas des entités complètement séparées. La plupart des programmes de soins à domicile sont reliés directement à un hôpital ou à un établissement de santé. Pour en revenir au sujet de la discussion d'aujourd'hui, selon moi, je ne crois pas que nous aurons besoin d'une main-d'œuvre spéciale. Le type de personnel pour les programmes de soins à domicile est à peu près le même que celui dans les établissements de soins de santé, dans les départements pour les patients externes, dans les établissements de soins à long terme et ainsi de suite. Ce n'est pas différent.

L'impact que les soins à domicile vont avoir ne se fera pas tellement sentir au chapitre du personnel mais bien plus à celui de la réduction des coûts et des bienfaits du traitement d'un malade à la maison plutôt qu'à l'hôpital. Du côté du personnel, je ne pense pas que l'impact soit très grand. Nous admettons qu'il y a certains changements de fonctions. Quand la révérende sœur parlait de changements de fonctions, il s'agissait bel et bien de la possibilité que certaines catégories d'employés de niveau inférieur fassent les mêmes tâches. Les règlements n'exigeront pas toujours que certains actes soient obligatoirement accomplis par des infirmières qualifiées à la maison plutôt qu'à l'hôpital.

M. Hawkes: Il se pourrait que cela ait une certaine influence sur le neuf à cinq du lundi au vendredi et que vous puissiez faire plus de travail dans le même temps si les soins sont décentralisés dans la communauté. Cela pourrait être l'une des conséquences.

Mlle Power: L'un des points soulevés dans le contexte du personnel, et vous allez le constater si les organisations provinciales vous présentent des mémoires, c'est qu'il manque de thérapeute. L'une des raisons pour lesquelles nombre de programmes de soins à domicile ont des problèmes à s'organiser est justement qu'il est difficile de trouver des thérapeutes qui peuvent travailler à l'extérieur de l'hôpital. La plupart travaillent dans des établissements où tout est bien organisé et où il existe de nombreux programmes en cours. Mais il est aussi difficile de pourvoir tous les postes à l'intérieur des établissements. C'est l'un des secteurs difficiles dans le domaine des soins de la santé.

M. Hawkes: Est-ce que vous vous servez des Centres de main-d'œuvre du Canada pour offrir des emplois ou engager des gens? Est-ce que les organisations participantes annoncent leurs postes à combler dans les Centres de main-d'œuvre?

Mlle Power: Oui, il le faut.

M. Hawkes: Est-ce que les gens à la recherche d'un emploi dans le domaine des soins de la santé ont plus tendance à s'adresser aux Centres de main-d'œuvre ou est-ce qu'ils s'adressent directement aux hôpitaux?

[Texte]

Sister Power: Both, I would say. We use Manpower quite a lot, not only to advertise but to train. They have quite a few programs which help us train on the job, or prior to employment, or part-time, where you are employing while you are training. They are used quite extensively.

Mr. Hawkes: What lay behind my question was your indication that we need to do a better data—gathering job in Canada—within your field specifically, but we have had testimony about that need in other fields as well. Part of it seems to be a consequence of the fact that employers and employees with credentials, if you like, tend to use Canada Manpower Centres less than marginal employers and marginal employees, who tend to use if more. If everybody were using it, you would have a fairly ready-made data base.

Mr. Martin: I have a comment on that. What we have to realize is we are dealing with two different kinds of manpower in health institutions, the professional and the nonprofessional. The nonprofessional manpower sectors of Canada Manpower Centres are used very extensively when you need personnel for laundry, kitchen, housekeeping, and so on. When we deal here with the data bank, or we refer to the data bank which is required, it is mainly for professional people, for whom we do not have too much data. This is a difficulty in planning for the long term that is going to happen to the health-care system. We are talking about therapists, technicians, nurses, pharmacists, and so on. But for the nonprofessional, lay people the hospitals use Canada Manpower Centres throughout the country to recruit staff required to work within the health institution.

Sister Power: I would not like to contradict my president, but that is not the only way they are used. I would like to extend it beyond that.

Usually if you have a professional person—if you want a nurse, she has to register with her association in your province to get a job. So you do not usually have to go to Manpower for a nurse. But suppose you want an occupational therapist. There are many vacancies in Canada. You would then probably end up going to Manpower to see whether or not they had anyone on their lists to help you—and they will have lists. They will have applications from various places, probably not Canada.

• 2000

Mr. Hawkes: Do you have any sense, on a worldwide basis, whether most of the skills in short relative to the need in Canada are also in short supply in the world?

Sister Power: Not in the same degrees, I do not think. For instance, for many years Ireland has been a good source of physiotherapists.

Mr. Martin: The U.K. has been the great source of nurses, of professional, trained staff.

[Traduction]

Mlle Power: Je dirais qu'ils s'adressent aux deux. Nous nous servons beaucoup des Centres de main-d'œuvre, non seulement pour annoncer nos postes mais aussi pour la formation. Il existe au sein des Centres de main-d'œuvre un bon nombre de programmes qui nous aident à donner de la formation en cours d'emploi ou avant d'employer quelqu'un ou à temps partiel et qui permettent d'entraîner des gens tout en les employant. Nous nous servons beaucoup de ces programmes.

M. Hawkes: Ce que je veux savoir, c'est si vous pensez que notre collecte de renseignements devrait être meilleure qu'elle ne l'est dans le secteur qui vous occupe en particulier. Nous avons en fait reçu ce commentaire pour certains autres secteurs d'activité aussi. Il semble que ce soit dû au fait que les employés et les employeurs possédant de bonnes références, si vous voulez, utilisent moins les services des Centres de main-d'œuvre que les employés et les employeurs plus marginaux. Si tous utilisaient ces services, nous aurions un centre de renseignements pas mal complet.

M. Martin: J'ai quelque chose à ajouter là-dessus. Il faut bien comprendre que nous avons affaire à deux types différents de personnel, le professionnel et le non-professionnel. Les secteurs non-professionnels des Centres de main-d'œuvre sont beaucoup utilisés lorsque nous avons besoin de personnel pour la buanderie, les cuisines, le travail domestique et pour les autres tâches du même genre. Lorsque nous parlons de la banque de données dont nous avons besoin, c'est surtout pour le personnel professionnel sur lequel nous n'avons presque pas de renseignements. C'est l'une des plus grandes difficultés dans la planification à long terme. En fait, nous parlons des thérapeutes, des techniciens, des infirmières, des pharmaciens, etc. Pour le personnel non-professionnel et sans spécialisation, les hôpitaux utilisent les Centres de main-d'œuvre du pays pour faire leur recrutement.

Mlle Power: Je ne voudrais pas contredire mon président, mais ce n'est pas la seule façon dont ils sont utilisés. Je voudrais aller plus loin.

En règle générale, les professionnels, par exemple les infirmières, doivent s'inscrire auprès de leur association provinciale pour avoir un emploi. Nous n'avons donc pas à aller au Centre de main-d'œuvre lorsqu'il s'agit d'une infirmière. Mais si nous avons besoin d'un ergothérapeute et qu'il y avait plusieurs postes vacants au Canada, nous nous adresserions alors au Centre de main-d'œuvre pour voir s'il aurait quelqu'un sur ses listes pour combler notre poste. Il aurait des demandes d'emploi provenant de plusieurs endroits au Canada et probablement même de l'extérieur du Canada.

M. Hawkes: Est-ce que vous avez des indications sur les autres pays, à savoir si les spécialistes qui leur font défaut sont les mêmes qu'au Canada.

Mlle Power: Pas au même degré, je ne crois pas. Par exemple, pendant plusieurs années, l'Irlande a été un bon fournisseur de physiothérapeutes.

M. Martin: Le Royaume-Uni a fourni beaucoup d'infirmières et de personnel qualifié.

[Text]

Sister Power: They have a small country and many training schools.

Mr. Hawkes: So the surplus worldwide still exists, at least in nursing. Are you saying, that there is an abundance of nurses in England?

Mr. Martin: I do not think we are saying there is a surplus. I think that there are fewer professional health people emigrating to Canada because of the shortage that we see in America, and I think we should say that the situation is also very bad in the U.S.A. One of the reasons why it is bad in Canada is probably because a lot of our trained staff are moving to the U.S. What has happened is that we have recruited a lot of professional, trained staff from the U.K. and now, the U.S. is doing to Canada pretty well what we have done to the U.K. for a number of years.

Mr. Hawkes: On what basis are they successful in that competition for labour? Are they paying better wages?

Sister Power: America?

Mr. Martin: Better weather.

Sister Power: Many, many things. You should have gone to the Royal York Hotel a few months ago, the ad for nurses would have tempted me if I was not . . .

Mr. Martin: Carlifornia weather.

Sister Power: We will fly you to California, and we will house you for two months while you see whether or not you like it or we will pay you x number of dollars and we will fly you home certain times. To a young girl, 21 years old who has been in training and is now going to get her first job, that is very tempting. Why should she stay where it is -19°C?

An hon. Member: Sisters are not tempted.

Sister Power: No comment.

Mr. Hawkes: Maybe we will have time to come back to me, but I think I have had my turn.

M. Marceau: Oui, c'est très intéressant votre exposé. Je voudrais savoir si la double juridiction fédérale et provinciale vous crée des problèmes dans le domaine hospitalier, en ce qui concerne l'emploi. Est-ce que le fait qu'il y ait une juridiction provinciale et une juridiction fédérale vous cause des problèmes dans le domaine de l'emploi?

Sister Power: I do not think so. People are free to move back and forth for the most part and there is really not that much difficulty. I am not sure whether or not you were here when we began our presentation, but what we were saying was that we could represent only on a national basis, because we can not make rules for our own people, who are provincial because health is their bailiwick and we can not presume to take over any of their powers. But insofar as employment: no, not really.

M. Martin: Je voudrais revenir sur votre question. Ce n'est pas tellement clair. Je sais que le gouvernement fédéral exerce une certaine juridiction dans le domaine du travail, mais c'est

[Translation]

Mlle Power: C'est un petit pays qui possède plusieurs écoles de formation.

M. Hawkes: Il existe donc encore un surplus à l'échelle mondiale, à tout le moins en techniques infirmières. Est-ce que vous êtes en train de dire qu'il y a beaucoup d'infirmières en Angleterre?

M. Martin: Nous ne disons pas qu'il y a un surplus. Je pense qu'il y a moins de professionnels de la santé qui émigrent du Canada si l'on considère la pénurie en Amérique et je pense que la situation est aussi très mauvaise aux États-Unis. L'une des raisons pour lesquelles la situation n'est pas très bonne au Canada est probablement que beaucoup de notre personnel qualifié s'en va aux États-Unis. De par le passé, nous avons recruté beaucoup de personnel qualifié du Royaume-Uni, et maintenant les États-Unis sont en train de nous faire la même chose que nous avons faite au Royaume-Uni pendant de nombreuses années.

M. Hawkes: A quoi attribuez-vous le succès des États-Unis à cet égard? Est-ce qu'ils paient mieux?

Mlle Power: L'Amérique?

M. Martin: Ils ont un meilleur climat.

Mlle Power: Beaucoup de choses. Vous auriez dû voir l'annonce au Royal York il y a quelques mois, j'aurais été tentée si je n'avais pas été . . .

M. Martin: Le climat de la Californie.

Mlle Power: Nous allons vous faire venir en Californie par avion et vous loger pendant deux mois pour que vous puissiez voir si vous vous y plaisez ou nous allons vous donner tant de dollars et vous envoyer chez vous de temps en temps. Pour une jeune fille de 21 ans qui a été en formation pendant longtemps et dont c'est le premier emploi, c'est très tentant. Pourquoi devrait-elle rester où il fait 19 degrés sous zéro?

Une voix: Les sœurs ne sont pas tentées?

Mlle Power: Sans commentaires.

M. Hawkes: J'espère qu'il restera assez de temps pour me redonner la parole. Pour l'instant, je pense que j'ai eu mon tour.

Mr. Marceau: Yes, your brief is very interesting. I would like to know if the fact that you have to deal with both federal and provincial regulations in your field causes you any problems as far as labour is concerned?

Mlle Power: Je dirais que non. Les gens peuvent se déplacer tant qu'ils le veulent pour la plupart et il n'y a vraiment pas de difficulté. Je ne sais pas si vous étiez présent lorsque nous avons commencé notre présentation mais nous avons dit que nous ne pouvions parler que sur une base nationale parce que nous ne pouvons faire de règles pour les provinces étant donné que la santé est de leur ressort et que nous ne pouvons pas nous permettre d'empiéter sur l'un de leurs pouvoirs. En ce qui a trait à l'emploi cependant, non, pas vraiment.

Mr. Martin: I would like to come back to your question. It is not really clear. I know that the federal government does have a certain jurisdiction in the labour field, but that jurisdic-

[Texte]

une juridiction relativement limitée. Le secteur du travail relève d'une façon marquée du gouvernement provincial. Cela aussi explique qu'on est une fédération. C'est un problème situé au niveau des provinces. Si vous vous référez à tout le Code du travail, à toutes la question des négociations, c'est strictement de responsabilité et de juridiction provinciale.

Nous, au niveau fédéral, et je pense que c'est un peu ce qu'on a fait dans notre mémoire, ou s'en tient aux questions de juridiction nationale, à savoir les échanges entre provinces, l'immigration et l'information qui devrait être transmise d'un bout à l'autre du pays. Ce sont des choses qui intéressent l'ensemble de la population, qui intéressent l'ensemble du pays.

• 2005

Mais au-delà de cela, il y a toute la mécanique du Code du travail. Vous avez une législation qui concerne les employés à l'emploi du gouvernement fédéral mais, au-delà de cela, vous avez une juridiction un peu limitée.

M. Marceau: Alors, je vais vous la préciser. C'est que chez nous, au Québec, il y a deux bureaux de main-d'œuvre, le bureau provincial et un bureau fédéral.

M. Martin: D'accord.

M. Marceau: Chez nous, au Québec, cela crée de la confusion, les gens ne savent pas où aller et ils ne savent pas où s'adresser. Je veux savoir si ce problème-là, qui existe au Québec au niveau des centres de main-d'œuvre, existe en Ontario et dans d'autres provinces, à votre connaissance.

M. Martin: Pas que je sache. Pas à notre connaissance.

M. Marceau: Je vais vous poser une question d'ordre général. On parle de pénurie d'emplois. Est-ce que nous n'estimez pas que le problème va se poser d'une façon beaucoup plus générale au niveau des coûts des services de santé et d'hospitalisation? Ces coûts-là étant de plus en plus élevés, il va falloir changer plutôt le système parce que le contribuable ne sera plus capable de supporter ces coûts qui sont toujours de plus en plus élevés. Est-ce qu'il ne faudrait pas plutôt chercher des solutions de remplacement?

Vous avez cité un cas, par exemple, en soulignant que les gens, le soir, les fins de semaine ou la nuit, ne veulent plus travailler. C'est un problème sérieux. Je pense que ce n'est pas une question de personnes, c'est une question de mentalité. Est-ce que vous pensez que l'on va pouvoir maintenir toujours le même système de santé ou n'y aurait-il pas lieu d'essayer de trouver de nouvelles orientations?

Sister Power: I think we could dream on that kind of question, you know! If we could have a brain storming session it would be lovely; we might come up with some magic answers for us. However, I would say partly, yes; I think people in health care are trying to find new methods. They are trying to talk day care surgery so that patients come in, have their surgery, go home that day; have Monday to Friday units for investigation and things like that. But never, I think, will we be able to wipe out the core of the hospital system which caters to the very ill.

[Traduction]

tion is relatively limited since labour is mainly a provincial responsibility. That also explains why we are a federation. It is a problem at the provincial level. If you look at the Labour Code, anything having to do with negotiations, you soon realize that the whole question is of provincial jurisdiction.

At the federal level, we work on a national basis, as we have tried to do in our brief, discussing problems such as mobility between provinces, immigration and the information that should be transmitted from coast to coast. These problems concern the entire country as well as each person in it.

But beyond that, there lies the workings of the Labour Code. You have legislation that concerns federal employees, but beyond that your jurisdiction is limited.

Mr. Marceau: Let me try to clarify things a little. We have two Manpower Centres in the province of Quebec, one being provincial and the other federal.

Mr. Martin: Okay.

Mr. Marceau: That creates quite a bit of confusion at home because people do not know where to go or whom to turn to. I would like to know if, to your knowledge, this problem that we have in Quebec as far as Manpower Centres are concerned, exists in Ontario, or elsewhere in Canada.

Mr. Martin: Not to our knowledge.

Mr. Marceau: I would like to ask you a general question. We have discussed job shortages. Don't you think the problem will arise more from the costs of hospitalization and health care services? Those costs keep rising and the system will have to be changed because the taxpayer will no longer be able to support the ever rising costs. Wouldn't it be better to try to find other solutions?

You spoke of the situation, for example, where people no longer want to work evenings, nights or week-ends. This is a serious problem. I do not think it is a question of the people involved, but rather a question of mentality. Do you think we will be able to maintain the same health system forever or would it not be preferable to try to find new avenues?

Mlle Power: Quel beau rêve! Si nous pouvions avoir une séance de remue-méninges ce serait fameux. Qui sait, nous trouverions peut-être des solutions magiques. Cependant, je dirais que les gens du domaine de la santé essaient de trouver de nouvelles méthodes. On essaie d'encourager la chirurgie en service externe où un patient entre à l'hôpital, se fait opérer, et repart le même jour. On parle également d'équipes de recherche qui travailleraient du lundi au vendredi, et de choses du même genre. Je ne crois toutefois pas que nous pourrions enlever le noyau du système hospitalier qui veille au soin des personnes grièvement malades.

[Text]

For some reason, and I do not know why nor do most of us I think, the complexity of illness seems to be growing. I know that looking around our hospital, the normal, acute appendix is the rare thing now, but the heavy, heavy surgery, major heart attacks and the society-induced illnesses which require some type of institutional care at least for a period of time seems to be growing. We need the dreamers really to look at what we can do to help that kind of situation. If we could bring back a new society for Canadians and Mr. Lalonde's new approach for health care—new perspectives—that would help somewhat but I do not think it would help entirely.

So, yes, I think we do need to do something about changing and we are trying that but it seems that something is always catching up with us; we wipe out tuberculosis which used to be such a menace, but then cancer becomes a menace. We wipe out smallpox and there is something else. I think our bodies suit themselves to pick up another entity; as the environment changes and things go down then we are changing with them.

I think we should say in all honesty that when we came here tonight we did not expect to be able to answer questions that were put to us because we really do not know the answers, and some of the recommendations that we have made were an honest attempt to try to look for some answers. Although we do not really believe that health care costs are rising as drastically or in proportion as people say, we have managed to maintain our level of health care costs much more than our neighbours south of the border, for instance. We are still at 7.1 per cent of the GNP which is what we were at six or eight years ago. The United States is now at about 9.2 per cent or somewhere around there. I think we have maintained an even keel in relation to other cost rises. As far as changing that, I really do not know, sir.

• 2010

M. Marceau: Vous voulez ajouter quelque chose, monsieur Martin?

M. Martin: Je pense qu'on a tendance parfois à penser qu'il ne se fait pas de changement ou d'évolution dans le domaine de la santé. C'est incroyable, la rapidité avec laquelle les changements s'effectuent dans le domaine de la santé. Les formules de substituts ou de rechange sont trouvées d'une façon constante. Là, on joue toujours avec l'idée: est-ce qu'il y a possibilité d'offrir des meilleurs services toujours en diminuant les coûts? Et ce que monsieur a dit, c'est à peu près impossible. Je pense que les gens du domaine de la santé vont vous dire qu'il y a un coût pour quelque service que ce soit. Si vous voulez nous dire qu'on va tirer la ligne à tel endroit et qu'on n'ira pas plus loin que cela, eh bien, cela va finir là. Mais je ne voudrais pas qu'on parte sur une fausse piste et qu'on pense qu'à travers ceci, on a vu le problème global de la réorganisation du service de santé. Cela déborde largement le cadre de ceci et on n'a pas les réponses à ce stade-ci.

M. Marceau: A votre recommandation n° 4, vous suggérez, évidemment, d'avoir des fonds pour entreprendre une étude et faire des recommandations pour résoudre le problème de la pénurie de garde-malades. Pourquoi estimez-vous qu'il faut

[Translation]

Pour une raison qui nous échappe, les maladies semblent devenir de plus en plus complexes. Dans notre hôpital nous voyons rarement un cas d'appendicite aiguë; aujourd'hui, il s'agit surtout d'opérations chirurgicales importantes, comme des crises cardiaques majeures, et des maladies provoquées par la société qui exigent des soins hospitaliers pendant un certain temps. Nous avons besoin des rêveurs pour nous aider à voir ce qui peut être fait pour améliorer la situation. Si nous pouvions créer une nouvelle société pour les Canadiens et adopter la nouvelle approche aux services de santé de M. Lalonde ou de nouvelles perspectives, cela aiderait sans doute mais ne réglerait pas tous les problèmes.

Je crois que nous devons faire quelque chose et nous essayons mais nous avons toujours de nouvelles préoccupations. Nous réussissons à contrôler la tuberculose, qui était une menace, et voilà que c'est le cancer qui devient une menace. Nous venons à bout de la petite vérole et c'est autre chose qui vient la remplacer. Je crois que nos corps modifient leurs tolérances et changent en même temps que l'environnement.

En venant ici ce soir, nous n'avons pas l'intention de répondre à toutes les questions parce que nous n'avons pas la prétention d'avoir toutes les réponses. Nous avons tout simplement essayé, par le biais de nos recommandations, d'apporter certaines solutions. Nous ne croyons pas que les coûts des soins de santé augmentent de façon aussi dramatique ou extravagantes que certains le prétendent. Nous avons réussi à bien mieux contrôler nos frais que l'ont fait nos voisins du sud. Par exemple, nous en sommes au même pourcentage du P.N.B. que nous l'étions voilà six ou huit ans, soit 7.1 p. 100, alors que les États-Unis en sont maintenant à 9.2 p. 100. Je crois que nous avons su maintenir un bon équilibre face à d'autres augmentations de coûts. En ce qui a trait aux changements que nous pourrions apporter à cette situation, je ne saurais quoi vous dire.

Mr. Marceau: Would you like to add something Mr. Martin?

Mr. Martin: I think we sometimes have a tendency to believe that the health field does not change or evolve. The speed at which changes take place is unbelievable. New solutions are found every day. It is a field which constantly tries to offer better services for less. And what you suggested sir, is almost impossible. I think that people in the health care field will tell you every service costs something. If you tell us we must draw the line at such a place and we must not go any farther, then that will be that. But I would not want anyone to get the wrong impression and think that, through this, we have seen the entire problem of the reorganization of the health care field. That is a very broad problem and we do not have the answers yet.

Mr. Marceau: In your brief, your fourth recommendation is that funds be allocated to study the question of the shortage of nurses and to make proposals. Why do you feel extra funds and more studies are needed? What was the rationale behind

[Texte]

avoir des fonds supplémentaires et avoir de nouvelles enquêtes? Quel était le rational derrière cette recommandation-là? N'estimez-vous pas, par exemple, que cette pénurie-là est évidente, que les centres de la main-d'œuvre la connaissent et que les gouvernements, actuellement, ont tout simplement à augmenter peut-être les cours pour la formation des garde-malades? Quelle est l'orientation qui a justifié une recommandation dans ce sens-là?

M. Martin: Je pense que les changements sont beaucoup plus profonds et les remèdes à apporter à cette pénurie-là sont beaucoup plus importants que d'essayer d'amener plus de personnes à suivre le cours. Et je pense que l'on a pris soin à un moment donné de parler des changements qui se font dans la société et qui font que le travail en milieu hospitalier est peut-être moins privilégié qu'il ne l'était autrefois. Autrefois, les jeunes filles qui voulaient poursuivre des études avaient un choix relativement limité et beaucoup d'entre elles se dirigeaient vers la profession des soins infirmiers. Aujourd'hui, il y a un éventail de choix beaucoup plus large que ce qu'elles avaient autrefois, ce qui fait qu'elles optent pour d'autres professions très souvent, et cela crée certains problèmes.

Je ne pense pas que, par le biais des bureaux d'emploi ou par le biais d'un recrutement accru à l'intérieur des écoles de soins infirmiers, cela va permettre de recruter un nombre suffisant de nouvelles infirmières. Je pense qu'il va falloir expérimenter des nouvelles formules. Et c'est dans ce sens-là qu'on fait nos recommandations, peut-être avec une main-d'œuvre différente, peut-être avec des modalités de travail différentes. Je ne sais pas. Cela reste à définir. Mais il y aurait peut-être des modalités de travail différentes. Parce que là, actuellement, le problème c'est qu'on nous dit, on travaille trop fort, on travaille trop longtemps, on travaille le soir et puis les fins de semaine. Mais ce qu'il faut réaliser, c'est que les hôpitaux fonctionnent 24 heures par jour, 7 jours par semaine, à Noël, au Jour de l'an et à Pâques et ainsi de suite. Ce qui fait que cela va prendre du personnel pour s'occuper des malades à ce moment-là, que ce soit en milieu hospitalier ou en milieu de soins à long terme, il devrait y avoir des personnes responsables. Il va falloir développer des modalités.

Je pense qu'il va falloir tester des formules. Et c'est dans ce sens-là qu'on dit qu'on pourrait peut-être essayer, à différents endroits à travers le pays avec l'aide des infirmières et d'autres personnes du milieu universitaire, de tester des nouvelles formules de formation de travail, d'organisation du travail à l'intérieur des institutions, etc., de façon à ce qu'on puisse voir si on peut changer la situation.

• 2015

M. Marceau: Est-ce que ces formules-là vous pouvez les mettre à l'essai actuellement?

M. Martin: On ne les a pas, non, il faudrait les développer...

The Chairman: Your last question.

M. Marceau: A la recommandation numéro 5, également, vous demandez à ce qu'une étude soit faite sur l'impact du travail à mi-temps. Avez-vous la même idée derrière cela?

[Traduction]

that recommendation? Do you not think, for instance, that the shortage is evident, that the Manpower Centres know of it and that the governments, actually, need perhaps only to increase the number of nursing courses given? What justified that recommendation?

Mr. Martin: I think the changes and the solutions to be brought go far beyond simply get more people to take the course. I think that at one point someone spoke of the fact that society has changed and that, because of these changes, the nursing field is perhaps not quite as privileged as it once was. Before, young ladies who wished to continue their studies had relatively little choice and quite a few chose nursing. Today, they can choose from a wide range of professions and they often opt for a profession other than nursing and this is a problem.

I do not believe that we will recruit enough new nurses through Manpower Centres or through higher enrolment in nursing schools. I think we will have to experiment with new ideas. That is what is behind our recommendations. Perhaps with different manpower, or new working conditions. I do not know. That would have to be decided upon. But there might be different working conditions. Because we are told now that they work too hard, the hours are too long and that they must work evenings and weekends. But one must not forget that hospitals are open 24 hours a day, 7 days a week, on Christmas Day and New Year's and Easter and so on. You need staff to take care of the patients on those days whether they are in a hospital or a long-term care institution and you need responsible people. We will have to establish the modalities.

I think we will have to test some of the formulas. That is why we might try, at various places throughout the country and with the help of nurses and others from the universities, to test new formulas in training or work organization within an institution and so on. This might help us see if the situation can be changed.

Mr. Marceau: Can you implement those formulas on a trial basis now?

Mr. Martin: Not for the moment, no, they still have to be developed.

Le président: Votre dernière question, monsieur Marceau.

Mr. Marceau: In the recommendation no. 5, you say that a study should be done on the impact of half time work. Do you apply the same principle to this idea?

[Text]

M. Martin: Oui, exactement.

M. Marceau: Vous voulez qu'on fasse des études sur des formules nouvelles de manière à résoudre ce problème-là. Et actuellement vous n'avez pas ces formules-là en main; vous êtes prêts à les mettre à l'essai à condition qu'on vous dise un peu ce qui devrait être fait . . .

M. Martin: Oui c'est cela.

The Chairman: By the way, since the meeting started, several other members have joined us. Voici Gilles Marceau qui est député de Jonquière, et il est aussi le vice-président de notre Comité. Je crois que c'est aussi un vice-président, j'ai oublié de mentionner cela. David Orlikow from Winnipeg North, who is the NDP critic for Manpower, and he is with this committee; John McDermid from Brampton, Ontario, a Conservative member and also one of the critics for his party on Manpower. The next questioner is Bruce Lonsdale.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Although I do not want to cut anybody back, you all know we have another witness coming at 8.30 more or less . . .

Mr. Lonsdale: I will not be long, Mr. Chairman. Mr. Marceau has covered most of the ground that I was interested in. We are talking about the shortage of nurses and the scheduling or the formulating of different work patterns that might be able to make the job a little bit more palatable for some of these nurses. When we were in Nova Scotia, the Nova Scotia Association of Nurses, I think, indicated that perhaps we should start tracing where the nurses have gone that you had in the fifties, the sixties and in the seventies. A lot of the nurses have left the field because of marriage or perhaps because they did not like the working hours and moved on to another profession; perhaps because the wages, particularly in the sixties and the seventies, were not that high, and they decided to take on another profession that pays a little bit more, but perhaps does not utilize their nursing skills. What they suggested in Nova Scotia is that we should track them down and, of course first of all, try to determine why they left the field or their profession of nursing; secondly, to try to entice them back with a proposal such as you have made of perhaps shorter working hours or filling in on a part-time basis. If she is a married woman she may want to come back for just four hours a day or two days a week or something like that; this is the kind of suggestion they had. Have you done any kind of work in that area? How might that work into the new formula you are talking about?

Sister Power: I think various provincial groups have tried to do this. It is not a very simple thing to do, even if you try to find where the nurses from one school of nursing have gone. It is a very difficult thing. We are a very mobile population as you know; but, it is not even just so much that they have gone somewhere. The number of nurses that were employed in the fifties and sixties in a hospital bear very little relation to the numbers that are employed in the eighties. Technology is such that the numbers have increased just through the work they have to do. Making a bed, bathing a patient and seeing to the

[Translation]

Mr. Martin: Yes, exactly.

Mr. Marceau: You want studies to be done on those new formulas so that this problem could be solved, but for the moment, you don't know what those new formulas should be and you are ready to try them out if we tell you a little bit about what should be done . . .

Mr. Martin: Yes, that's it.

Le président: Incidemment, depuis le début de la réunion, plusieurs membres se sont joints à nous. Let me introduce Gilles Marceau who is the Member of Parliament for Jonquière and Vice-President of our Committee. David Orlikow of Winnipeg-Nord qui est le critique de la main-d'œuvre pour le N.P.D. et membre du comité, John McDermid de Brampton, Ontario, qui est aussi critique de la main-d'œuvre pour le parti conservateur. La prochaine question sera posée par Bruce Lonsdale.

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président.

Le président: Je ne voudrais pas empiéter sur le temps de qui que ce soit, mais je voudrais vous rappeler que nous recevons un autre témoin vers les 8 h 30.

M. Lonsdale: Je ne serai pas très long, monsieur le président. M. Marceau a parlé d'à peu près tout ce qui m'intéressait. On parle du manque d'infirmières et des horaires ou des nouvelles formules de travail qui pourraient rendre le travail un peu plus facile à accepter pour elles. Lorsque nous étions en Nouvelle-Écosse, l'Association des infirmières de la Nouvelle-Écosse disait qu'il serait peut-être bon de commencer à essayer de savoir où les infirmières que nous avions dans les années cinquante, soixante et soixante-dix sont parties. Plusieurs ont laissé parce qu'elles se sont mariées ou peut-être parce qu'elles n'aimaient pas les heures de travail ou qu'elles ont choisi une autre profession ou encore parce que le salaire n'était pas assez élevé, particulièrement dans les années soixante et soixante-dix, et qu'elles ont décidé d'opter pour une profession qui ne faisait peut-être pas appel à leurs spécialités, mais qui payait plus. L'Association de Nouvelle-Écosse suggérait que l'on retrace ces infirmières dans un premier temps et qu'on essaie de déterminer la raison de leur départ de la profession et dans un deuxième temps, qu'on essaie de les faire revenir en leur proposant, comme vous le disiez vous-même, une semaine de travail plus courte, du travail à temps partiel; pour les femmes mariées qui ne voudraient travailler que quelques heures par jour ou quelques jours par semaine, il serait possible de le faire, etc. C'est un peu ce qu'ils proposaient en Nouvelle-Écosse. Est-ce que vous avez travaillé un peu dans ce sens? Comment ce genre de suggestion pourrait-il s'intégrer dans la nouvelle formule dont vous parlez?

Mlle Power: Je pense que plusieurs groupes provinciaux ont essayé de faire quelque chose du genre, mais ce n'est pas facile du tout. Même si vous essayez de repérer les infirmières issues d'une même école de formation, ce n'est pas facile. Nous sommes une population qui est très mobile, comme vous le savez. Mais le problème n'est pas seulement qu'elles se sont déplacées. Le nombre d'infirmières qui travaillaient dans un hôpital dans les années cinquante et dans les années soixante n'a plus aucune ressemblance avec celui des années quatre-vingts. La technologie a tellement progressé qu'elle a fait

[Texte]

patient's comfort is not really something that many nurses do today because they have too many other things to do. Unfortunately that has gone in the transfer of function to somebody else. With my nursing background I would say that we still need to be there, but at the present time the nurse, employed as a professional nurse on a busy medical or surgical floor, is doing all the other kinds of functions that have perhaps been transferred to her from the doctor. It is not only that they have left physically; it is that the numbers have so increased that when you had lots of nurses in 1958, you may have that number doubled now in the same units.

Mr. Martin: Mr. Chairman, may I go a little further also and to demonstrate the complexity of the problem. We could perhaps trace a great number and perhaps we could entice them to come back into the nursing field and work in the hospital and perhaps they would be prepared to work on part-time basis, two hours, four hours, or something like that, but the reason why we are asking for a study on part-time employment is that it is extremely complex. One of the major complaints that we get from patients in the hospitals is the fact that are is being dehumanized, and that they are seeing so many people every day. The poor patient is lying in bed saying, "Where is my nurse? Which one is my nurse?", because he probably sees three, four, five or six within the same shift; and one is doing one thing and the next one is doing another thing.

• 2020

Now, if we introduce the part-time system within that, we are faced with a situation where the poor patient really will not know where he is because faces will be changing every two hours. That is the kind of problems that we would like to look at. Part-time might be a solution and bring back some nurses who have disappeared, through marriage or for other reasons, but we will have to be sure that there are other things to keep them on the job and that also we can produce the kind of care that the patient really requires.

Sister Power: Mr. Chairman, that is a very real concern for the hospitals as a whole and for the associations, the dehumanization that is happening; and it is not just in nursing.

There is an interesting little sidelight to what Mr. Martin said. We did a little survey in our hospital—which is small in comparison to some of the larger ones—and we found that 27 people went into a patient's room between nine and eleven o'clock in the morning. Twenty-seven people, when you are sick, is like Grand Central Station—you know: in and out, in and out, in and out; and the only person that the patient had related to that morning was the housekeeping lady who actually believed the patient when she said she had not slept that night. Everybody else had some other function to do. They were not really interested.

[Traduction]

croître grandement le nombre d'infirmières simplement par le travail supplémentaire qu'elle exige. Faire un lit, donner son bain à un malade et voir à son confort ne sont plus tellement les activités des infirmières parce qu'elles ont beaucoup trop d'autres choses à faire. Malheureusement, ce sont des activités qui ont été attribuées à d'autres. Avec mon expérience, je dirais que nous devons encore être là, mais présentement l'infirmière qui travaille comme infirmière professionnelle dans un service médical ou de chirurgie très occupé accomplit toutes les autres fonctions qui lui ont été transférées par le médecin. Le problème n'est pas seulement que les infirmières sont parties physiquement, mais c'est aussi que les chiffres ont augmenté au point où alors qu'en 1958 vous pouviez avoir un très grand nombre d'infirmières dans certains services, ce nombre peut avoir doublé aujourd'hui.

M. Martin: Monsieur le président, je voudrais aller un peu plus loin et démontrer la complexité du problème. Nous pourrions peut-être retracer et encourager des infirmières à revenir à la profession et à travailler dans un hôpital. Peut-être même seraient-elles prêtes à travailler à temps partiel, deux ou trois heures par jour et ainsi de suite, mais nous demandons qu'une étude soit faite sur l'emploi à temps partiel parce que c'est un sujet très complexe. L'une des plaintes que nous entendons le plus souvent des malades dans les hôpitaux touche la déshumanisation des soins. Le pauvre malade dans son lit demande où est son infirmière, laquelle est la sienne, parce qu'il en voit probablement trois, quatre, cinq ou même six durant le même quart de travail et chacune d'elles fait un travail spécialisé.

A travers cela, si nous introduisons le système du temps partiel, nous allons faire face à une situation où le pauvre malade ne s'y retrouvera vraiment plus parce que les roulements vont être encore plus fréquents, toutes les deux heures. C'est ce genre de problème que nous aimerions examiner. Le temps partiel est peut-être une bonne solution pour ramener quelques infirmières qui se sont mariées ou qui sont parties ailleurs, mais nous allons devoir nous assurer que les moyens pour les garder au travail existent de même que ceux pour donner aux malades les soins dont ils ont besoin.

Mlle Power: Monsieur le président, la déshumanisation dans nos établissements est un très grand sujet d'inquiétude pour les hôpitaux en général et pour les associations, et cette déshumanisation ne se produit pas seulement du côté des soins infirmiers.

J'ai une petite anecdote à raconter à propos de ce que monsieur Martin disait tout à l'heure. Nous avons mené une expérience dans notre hôpital qui est bien petit en comparaison d'autres hôpitaux. Nous avons compté jusqu'à un total de 27 personnes qui sont allées dans la chambre d'un malade entre neuf heures et onze heures de l'avant-midi. Vingt-sept personnes, quand vous êtes malade, c'est comme si vous étiez à la Gare centrale vous savez, c'est un va-et-vient incessant. Parmi tous ceux-là, la seule personne à qui la malade a pu vraiment parler a été la ménagère qui l'a crue lorsqu'elle lui a dit qu'elle n'avait pas fermé l'œil de la nuit. C'est la seule qui a été

[Text]

So it is not just the nursing part. It is the conglomerate; it is the boom in technology which is so exciting for the professional at whatever level but very dehumanizing to the person. Intensive care, you know, is not a place to be, but when you are acutely ill, it is the only place to be in the hospital; but as soon as you are conscious of the fact of where you are, you should be taken out of there.

The Chairman: I have a few questions and then I will go to others.

To break down the acute nursing shortage, could you tell us what specialties are in particular short supply among nurses? And if there are paramedical assistants who are in short supply, could you just specify those.

Sister Power: We can tell you some, Mr. Chairman, I think.

In the nursing situation, they are the specialties in nursing: intensive coronary care, intensive care in general, operating room, the dialysis units, the specialty cardio-vascular units. And the specialty areas are very difficult areas for nurses to work in because they are so highly intensive: the nurse is at full peak for the total of her shift.

The Chairman: Do those require special training?

Sister Power: They require special training, yes.

The Chairman: What about psychiatric nursing?

Sister Power: In psychiatric nursing, I do not think that at the present time there is such a shortage. Even though you are engaged in a specialized field, it is a much less intense field. It is where the peak of stress is high that it is difficult to keep the nurses, and the stress is not as high in a psychiatric unit.

In the paramedical fields: occupational therapists, physiotherapists, respiratory technologists—I am just going around my own hospital, knowing where all the shortages are—they are the main paramedicals. Then there are other subspecialties which are growing up where there are shortages: biomedical engineering, for instance. With all the technology that is there, we need those engineers just to keep our place functioning safely for the patient who is hooked up to machinery and who is dependent upon computer readouts and things like this. So there are new specialties coming up every day where there are shortages.

The Chairman: With respect to all of this complex equipment that is now found in hospitals, in Halifax, somebody

[Translation]

compatisante. Les 26 autres personnes avaient d'autres choses à faire et n'avaient pas trop le temps d'écouter ses plaintes.

Le problème ne relève donc pas uniquement des infirmières, il dépend de tout l'ensemble des soins hospitaliers. L'essor de la technologie est très excitant pour les professionnels à tous les niveaux mais aussi très déshumanisant pour le malade. Il n'est pas très agréable d'être au service des soins intensifs, mais quand vous êtes gravement malade, c'est le seul endroit pour vous à l'hôpital; cependant, à partir du moment où vous avez conscience d'être aux soins intensifs, vous devriez en sortir.

Le président: J'ai quelques questions à poser, ensuite, nous passerons à d'autres.

Pour atténuer la grave pénurie de personnel dans les soins infirmiers, pourriez-vous nous dire dans quelles spécialités les besoins sont les plus grands? Si le même problème existe du côté des soins paramédicaux, pourriez-vous aussi nous indiquer dans quels secteurs?

Mlle Power: Nous pouvons vous en nommer quelques-uns, monsieur le président.

Pour les soins infirmiers, les besoins se situent du côté des soins intensifs pour les cardiaques, des soins intensifs non spécialisés, des salles d'interventions chirurgicales, des services de dialyse et des unités spéciales de traitements cardio-vasculaires. Je veux aussi ajouter que les secteurs spécialisés sont très exigeants pour les infirmières qui y travaillent. Ce sont des secteurs où le travail est très intense et qui ne permettent pas à l'infirmière le moindre instant de relâchement pendant toute la durée de sa période de travail.

Le président: Ces secteurs demandent une formation spéciale?

Mlle Power: En effet, oui.

Le président: Et à propos des soins infirmiers psychiatriques?

Mlle Power: Je ne pense pas que la pénurie de personnel soit aussi intense dans ce domaine pour l'instant. Même si c'est un secteur spécialisé, il demeure que c'est un secteur beaucoup moins intense. En fait, c'est dans les endroits où le stress est élevé qu'il est difficile de garder les infirmières et je ne pense pas que ce soit le cas en psychiatrie.

Dans les secteurs paramédicaux, les besoins se situent du côté de l'ergothérapie, de la physiothérapie, des techniques respiratoires. Ce sont là les principaux domaines paramédicaux où il y a un manque de personnel en me basant simplement sur la situation à l'hôpital où je travaille. Il existe aussi d'autres sous-spécialités qui prennent de plus en plus d'importance et pour lesquelles il manque aussi de personnel, en technique bio-médicale par exemple. Avec toutes les nouvelles machines que nous avons, il nous faut absolument des techniciens pour que tout fonctionne de façon sécuritaire pour le malade relié à ces machines et dont la vie dépend d'imprimés d'ordinateurs et de choses du même genre. Il y a donc de nouvelles spécialités qui naissent chaque jour et pour lesquelles nous manquons de personnel.

Le président: A propos de tous ces équipements complexes que nous retrouvons dans les hôpitaux, quelqu'un de l'Associa-

[Texte]

from the hospital association told us that they could find nobody in Canada at all to do the repair and maintenance on one machine that was in a new hospital. Is that what you are saying also, that there is also a great requirement for repair and maintenance people in the hospitals for the very complex equipment?

Sister Power: Yes. If you live in Newfoundland, sir, and you have to pay maintenance contracts, it is very, very difficult to get anything done.

The Chairman: In recommendation number seven, you suggest that there be a promotion of the immigration of trained professionals. Under the present Immigration Act, if you can demonstrate shortages within Canada, you can bring in immigrants. Why is that not being done right now? Why are the hospital associations, the hospitals in the provinces not recruiting abroad if there are the shortages as demonstrated.

• 2025

Sister Power: I can speak to one aspect of that. There is not only an immigration law, but then professional associations have standards also, which were built in, sometimes with the immigration laws and sometimes parallel to them. For instance, if we demonstrated that we could not get enough nurses and the department of immigration and manpower, or whoever we went to, agreed that we could not fill the posts that we had and that we could bring nurses from, say, Saudi Arabia, the provincial nurses' association would then have to licence these nurses before they would be able to work in any province. So that there are rules paralleling other rules, which makes it difficult. I agree, I do not know what the rest of the background was to that recommendation.

The Chairman: I was going to ask you about the traditional area of immigration that Europe and the United States...

Sister Power: The United States is taking more of our people out, sir, rather than making them come...

The Chairman: What about Europe? Great Britain, Ireland...

Sister Power: Ireland at least, and some parts of Great Britain, have made their own rules now about emigrating out and it is difficult for their people to leave. It is not as easy, anyway, as it was a few years ago.

The Chairman: Mr. Martin.

Mr. Martin: At one time European countries used to train people and they were emigrating to Canada, but most of those have their system and are suffering from the same problem as the one we have in Canada; shortage of money and the training of professional health staff is costing quite a bit of money and they are not overtraining as many staff any more. Now, what this recommendation means is, Is it possible through the national government to help the health industry to recruit? It is nice to say that the CHA or other health

[Traduction]

tion des hôpitaux de Halifax nous racontait qu'il avait été impossible de trouver un réparateur pour faire l'entretien d'une nouvelle machine dans un hôpital. Est-ce que vous pensez, vous aussi, qu'il y a un besoin urgent de personnel qualifié pour faire l'entretien et la réparation de ces appareils compliqués?

Mlle Power: Oui, si vous vivez à Terre-Neuve et que vous devez fonctionner par contrat pour l'entretien, il est très difficile d'avoir un bon service et c'est très cher.

Le président: Dans la recommandation numéro sept, vous proposez que l'on fasse de la publicité pour attirer au Canada des professionnels d'autres pays. Selon la présente Loi sur l'immigration, si vous pouvez prouver qu'il y a certaines pénuries de personnel au Canada, vous pouvez faire venir des immigrants. Pourquoi cela n'est-il pas en train de se faire? Pourquoi les associations d'hôpitaux ou les hôpitaux dans les provinces ne recrutent-ils pas à l'étranger s'il y a une pénurie de main-d'œuvre comme le démontre votre mémoire.

Mlle Power: Je peux répondre à l'un des points que vous soulevez. Il n'y a pas uniquement une loi sur l'immigration mais aussi des normes établies par les associations professionnelles qui sont parfois intégrées à la loi ou qui parfois fonctionnent en parallèle avec elle. Par exemple, si nous pouvions démontrer au Ministère de l'emploi et de l'immigration, ou à n'importe quel ministère à qui nous ferions appel, que nous manquons gravement de personnel infirmier et que ce ministère, reconnaissant que nous ne pouvons combler nos postes, nous permettait de faire venir des gens de l'Arabie Saoudite en l'occurrence, il faudrait s'adresser aux associations provinciales pour obtenir des permis qui autoriseraient ces personnes à travailler dans une province. Vous pouvez constater qu'il existe des règlements qui sont parallèles à d'autres règlements, ce qui crée certaines difficultés. J'avoue que je ne sais pas quelles sont les autres raisons qui motivent cette recommandation.

Le président: J'allais vous poser une question au sujet de l'immigration traditionnelle de l'Europe et des États-Unis...

Mlle Power: Les États-Unis attirent les gens plutôt que de nous en envoyer...

Le président: Qu'en est-il de l'Europe, de la Grande-Bretagne, de l'Irlande?

Mlle Power: L'Irlande et certaines parties de la Grande-Bretagne ont établi leurs propres règlements sur l'émigration et les gens ont de la difficulté à quitter leur pays. Du moins, il est moins facile de quitter son pays que ce ne l'était il y a quelques années.

Le président: Monsieur Martin.

M. Martin: Il était un temps où les pays européens formaient des gens qui émigraient au Canada une fois leur formation terminée. Mais la plupart de ces pays ont leur propre système et souffrent du même problème que nous au Canada, c'est-à-dire, le manque d'argent. La formation du personnel hospitalier coûte beaucoup plus cher et ils essaient d'éviter la surspécialisation du personnel dans la mesure du possible. Le but de cette recommandation, en fin de compte, est de savoir s'il serait possible, par le biais du gouvernement

[Text]

institutions could go around the world and start to recruit. We think that through Immigration Canada there would be some possibility to get some help, of trying to recruit some people so that hospitals could get the benefit of it without having to spend quite a bit of money to send a nurse to recruit in England or in Ireland or in France or wherever it is. It is a fairly expensive proposition for CHA or any of the health care institutions in Canada.

The Chairman: With respect to Recommendation Number 9, you talked about barriers to mobility for nurses. I have heard about barriers to mobility in other trades and professions, but what sort of barriers are you talking about? Licence?

Sister Power: Licence.

The Chairman: Licencing. I think that is all we need on that question.

Mr. McDermid: No, a supplementary.

The Chairman: Well, we will do as we usually do and I will go to you and I will go to David after. I just have some very specific questions. You talked about the age of the work force in the hospitals. What about making the age of retirement more flexible, using part time workers, let us say your older but very skilled workers who still want to work on a part-time basis. What is being done to accommodate that?

Mr. Martin: Very little at this point, Mr. Chairman. We are caught with all the provincial and national regulations in regard to compulsory retirement at age 65.

The Chairman: Would you like to have a more flexible system so you could keep people on a part-time basis?

Sister Power: I think that would certainly help, but apart from that there is the problem of the worker coming in. The employment situation is not as rosy as it might be. There is the great threat seen by extending the retirement age and I think we have to overcome an attitudinal barrier right there before we could introduce it, but I think this type of thing would really help. We are losing a lot of . . . 65 is a very young age in 1980.

The Chairman: But in answer to your remarks, from what you said, a lot of young people are not going into these technical and high-tension fields. Let me ask this as my final question. For young people planning their future, would you say that there are good employment opportunities in the health field in the 80s and 90s?

Sister Power: Oh, yes, very definitely.

The Chairman: Okay. John McDermid.

• 2030

Mr. McDermid: Thank you.

[Translation]

national, d'aider l'industrie de la santé à recruter du personnel. Il serait bien de pouvoir envoyer l'Association des hôpitaux du Canada ou d'autres établissements du même milieu faire le tour du monde pour recruter du personnel. Nous croyons qu'il serait possible d'obtenir d'Immigration Canada l'aide nécessaire pour envoyer un infirmier ou une infirmière recruter du personnel en Angleterre, en Irlande ou en France qui viendrait travailler dans nos hôpitaux sans qu'ils aient à trop déboursier. Cela serait une solution dispendieuse pour l'A.H.C. ou pour tout autre établissement de santé du Canada.

Le président: En ce qui a trait à la recommandation numéro 9, vous avez parlé des entraves au mouvement du personnel infirmier. J'ai souvent entendu parler d'entraves pour les autres métiers et professions, mais de quelles entraves s'agit-il dans le contexte du personnel infirmier? Les licences?

Mlle Power: Les licences.

Le président: L'obtention des licences. Je crois qu'il n'y a rien de plus à dire à ce sujet.

M. McDermid: Non, j'aurais une question supplémentaire à poser.

Le président: Bon, nous adopterons la procédure habituelle. Je vous donnerai la parole d'abord et je passerai à David après. Je n'ai que quelques questions précises à poser. Vous avez parlé de l'âge du personnel dans les hôpitaux. Avez-vous songé à la possibilité d'adopter une attitude plus flexible face à l'âge de la retraite, engager des employés à temps partiel, plus âgés mais très qualifiés, qui sont intéressés par un travail à temps partiel? Qu'est-ce qui se fait à ce sujet?

M. Martin: Très peu en ce moment, monsieur le président. Nous sommes aux prises avec tous les règlements fédéraux et provinciaux concernant la retraite obligatoire à 65 ans.

Le président: Voudriez-vous adopter un système plus flexible vous permettant de retenir certaines personnes pour travailler à temps partiel?

Mlle Power: Cela aiderait sûrement mais ne réglerait pas le problème de l'employé qui débute. La situation de l'embauche n'est pas aussi rose qu'elle pourrait l'être. Certains voient une menace dans le report de l'âge de la retraite. Je crois qu'il faudrait tout d'abord corriger cette attitude avant d'adopter un système plus flexible. Je crois néanmoins que ce serait une heureuse solution. Nous perdons beaucoup de . . . après tout, de nos jours, on est encore jeune à 65 ans.

Le président: Mais, en réponse à vos commentaires, d'après ce que vous nous avez dit, les jeunes ne se dirigent pas vers les domaines très techniques où le stress est très intense. J'aimerais vous poser une dernière question. Diriez-vous que, pour les jeunes qui planifient leur avenir, les possibilités d'emploi dans le domaine de la santé sont bonnes pour les années 1980 et 1990?

Mlle Power: Oui, définitivement très bonnes.

Le président: Bon. John McDermid.

M. McDermid: Merci.

[Texte]

Mr. Chairman: I want to follow up on one thing you touched on, mobility which comes under provincial licensing and that sort of thing. We are in the throes of a debate now on mobility of labour across Canada, as I am sure you are aware, Sister Power, and I wonder if a change in the constitution on mobility of labour would encroach on the licensing rights of the various provincial institutions and how they look at that particular clause within the constitution? Obviously, it would be to your advantage to have mobility of labour from one area to another. Do you want to comment on that?

Sister Power: I am not sure that mobility in a licensing sense really causes us too many problems, there are other things that militate against mobility other than licensing. I think the professional bodies hold their licensing powers very dear and I think you are right when you say that a change would get very raised eyebrows, very irate reactions. There are other blocks besides the licensing, wages being one which is something that has not been mentioned very much here, but wages are a definite calling card to professional people.

Mr. Martin: On this issue, I do not think we are dealing with the constitution. If you read the recommendation that we make, it recommends that national health professional associations, within their jurisdictions, try to find ways to remove barriers to mobility through reciprocity between provinces. A number of province have developed programs for nurses. Ontario and Quebec are examples where Ontario will recognize the Quebec trained nurse and vice versa.

Mr. McDermid: But that is not universal across Canada?

Mr. Martin: That is not universal for every profession.

Again, when dealing with this issue, I must say, Mr. Chairman, that we were not referring to what is included in the constitution or the proposal for the charter, this is a very clear recommendation where we hope that with what may be some pushing and sponsoring of outside organizations such as the national government that we could get together and make progress.

Mr. McDermid: I note that your brief says that there is a shortage of nursing, especially in the west and Toronto, and yet the Canadian Employment and Immigration Commission says there is not. This may have been covered earlier, I do not know.

Sister Power: No.

Mr. McDermid: I come from the Toronto area although I want to stress I am not a Torontonian.

Sister Power: We would not hold it against you.

Mr. McDermid: You would be surprised the number up here that do!

The CEIC said that there is a surplus situation in Toronto which in fact is slowly straightening itself out. When we talk about shortages, are we talking about shortages for day nurses

[Traduction]

Le président: Je voudrais revenir à un sujet dont vous avez parlé, à propos de la mobilité permise par les licences provinciales et ainsi de suite. Nous sommes au beau milieu d'un débat sur la mobilité de la main-d'œuvre au Canada et je me demandais, mademoiselle Power, si des modifications à la constitution sur la mobilité de la main-d'œuvre n'empiéteraient pas sur les droits des provinces en ce qui a trait à l'attribution des licences. Je me demandais aussi quelle était leur réaction à ce chapitre en particulier. De toute évidence, il serait très avantageux pour vous que la main-d'œuvre puisse aller d'un endroit à un autre. Avez-vous quelque chose à dire là-dessus?

Mlle Power: Je ne pense pas que les licences soient vraiment un très gros problème pour la mobilité. Il y a d'autres entraves plus graves. Je pense que les corps professionnels tiennent en très haute estime les pouvoirs d'attribution de licences qu'ils ont et je crois qu'il est juste de dire qu'un changement provoquerait une levée de boucliers et bon nombre de réactions de colère. En plus des problèmes des licences, il ne faudrait pas oublier celui des salaires dont nous n'avons pas beaucoup parlé ici mais qui constitue l'une des revendications importantes des professionnels.

M. Martin: Je ne crois pas que cette question ait affaire à la constitution. Si vous lisez la recommandation que nous faisons, vous allez voir que nous demandons que les associations professionnelles nationales essaient, dans leurs juridictions respectives, de trouver des moyens d'éliminer les obstacles à la mobilité en appliquant le principe de la réciprocité entre les provinces. Certaines provinces ont instauré des programmes du genre pour les infirmières. Par exemple, le Québec et l'Ontario reconnaissent réciproquement leurs infirmières qualifiées.

M. McDermid: Ce n'est cependant pas le cas partout au Canada.

M. Martin: Ce n'est pas le cas pour toutes les professions.

Encore une fois, monsieur le président, je voudrais bien spécifier que nous ne faisons aucunement référence à ce qui est dans la constitution ou proposé dans la charte. Nous faisons une recommandation claire dans l'espoir qu'avec l'appui d'organisations extérieures comme le gouvernement national, nous pourrions nous unir et aller de l'avant.

M. McDermid: Je note que vous dites dans votre mémoire qu'il y a une pénurie d'infirmières dans l'Ouest et à Toronto alors que la Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada soutient le contraire. Vous avez peut-être parlé de ce sujet plus tôt?

Mlle Power: Non.

M. McDermid: Je viens de la région de Toronto bien que je ne sois pas Torontois.

Mlle Power: Nous ne vous en voudrions pas pour autant.

M. McDermid: Vous seriez surpris du nombre de gens qui pensent le contraire par ici.

La C.E.I.C. a dit qu'il y avait un surplus à Toronto et que la situation était en train de se régler d'elle-même. En fait lorsque vous parlez de manque d'infirmières, s'agit-il d'infir-

[Text]

or are we talking about the evenings and the night shifts? Is that where the real shortage is?

Sister Power: Perhaps it probably impacts on it quite greatly. Did you say this came from the Canadian Economic Council?

Mr. McDermid: No, the Canadian Employment and Immigration Commission. One of their economists says that in the Toronto district the surplus situation in nursing is beginning to correct itself and is expected to gradually be eliminated, yet you say there is a shortage in Toronto.

Sister Power: I would wonder if his facts are based on some of the facts that we get, such as 1977, they probably are, you know. And I wonder also whether or not he is using trained people who live in a district versus people who are free for employment within an area. There is a big difference because there are many nurses out there in the field in every situation in Canada not necessarily willing to go to work or able to go to work.

Another point I would like to make is that I would hate for the committee to think that we are just talking shortages of nurses because the support services . . .

Mr. McDermid: Would you expand on that, please.

Sister Power: Yes. Nursing is very specialized and we feel there is a great shortage, but the support services within the health field are short also and I think that should not be lost sight of.

Mr. McDermid: Would you mind defining them. Are you talking about RNAs or are you talking about orderlies?

• 2035

Sister Power: People like physiotherapists, occupational therapists, speech therapists, biomedical engineers, all of these people. You cannot nurse alone anymore. The day when having the nurse on the floor was tantamount to getting care for the patient is no longer with us.

Mr. McDermid: Yes.

Sister Power: You need the support services.

Mr. McDermid: Specialists.

Sister Power: While the numbers are not as great the shortages in those areas are just as acute.

Mr. McDermid: We have the courses; obviously, we have the expertise in Canada; we have the teaching schools in Canada; do we have enough of them or is it that not enough young people are applying for these courses?

Sister Power: That is one of the things I think we would like to look at in a survey; provincial groups from one province will tell you there are not enough schools in certain things—a province that does not have a school in a speciality will probably tell you that. We do not know whether those are real

[Translation]

mières pour les postes de jour ou pour les postes de soir et de nuit? Est-ce pour ces deux derniers qu'il y a une pénurie de personnel?

Mlle Power: Les quarts de soir et de nuit ont sûrement beaucoup à voir là-dedans. Avez-vous dit que cette affirmation venait du Conseil économique du Canada?

M. McDermid: Non, de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. L'un des économistes de la Commission dit que le surplus d'infirmières dans la région de Toronto est en train de se résorber et devrait s'éliminer petit à petit. De votre côté, vous dites qu'il y a une pénurie à Toronto.

Mlle Power: Je me demande si les faits sur lesquels il se base sont issus des mêmes renseignements que nous recevons, comme ceux de 1977, ils le sont probablement. Je me demande aussi s'il considère des personnes qualifiées vivant dans une région contre des personnes qui sont à la recherche d'un emploi dans une région. Cela fait une grande différence parce qu'il y a beaucoup d'infirmières dans toutes sortes de situations au Canada qui ne veulent pas nécessairement aller travailler ou qui ne le peuvent pas.

Je voudrais aussi dire qu'il ne faudrait pas que vous pensiez que nous ne parlons des pénuries d'infirmières que parce que les services de soutien . . .

M. McDermid: J'aimerais que vous élaboriez davantage.

Mlle Power: Oui. Le domaine des soins infirmiers est très spécialisé et nous pensons qu'il souffre d'une très grande pénurie de personnel tout comme les services de soutien du domaine de la santé d'ailleurs. Je pense qu'il ne faudrait pas perdre cela de vue.

M. McDermid: Pourriez-vous nous les définir plus précisément? S'agit-il d'assistants infirmiers licenciés ou de personnel de soutien domestique?

Mlle Power: Il s'agit de physiothérapeutes, d'ergothérapeutes, d'orthophonistes, de techniciens en sciences biomédicales, de gens de ces catégories. Les soins ne sont plus assurés uniquement par le personnel infirmier. Le temps où la présence d'un infirmier ou d'une infirmière signifiait que le malade recevait tous les soins est révolu.

M. McDermid: C'est vrai.

Mlle Power: Nous avons besoin des services d'appoint.

M. McDermid: Les spécialistes.

Mlle Power: Même si ces domaines comptent moins de gens, les pénuries y sont aussi sérieuses.

M. McDermid: Nous offrons les cours, nous avons évidemment au Canada l'expertise voulue, nous avons les écoles de formation au Canada. Est-ce que nous n'en avons pas suffisamment ou est-ce plutôt qu'il n'y a pas assez de jeunes qui s'inscrivent aux cours?

Mlle Power: Cela est une des questions que nous aimerions étudier lors de notre enquête. Certains groupes dans une province donnée vous diront qu'il n'y a pas assez d'écoles spécialisées dans un certain domaine. C'est le genre de réponse que l'on obtiendra d'une province qui n'a pas d'école spéciali-

[Texte]

answers or not but we certainly need to find out. It is not that young people are not applying.

Mr. McDermid: It is not that?

Sister Power: I do not think so. I think there are young people out there who are not getting into the schools . . .

Mr. McDermid: Who perhaps should be?

Sister Power: . . . because there are not enough places.

Mr. Martin: I would like to comment on the statistics. There are a number of organizations in this country which are gathering statistics specifically on the nursing situation, the nursing shortage: Employment and Immigration; Health and Welfare Canada; the Canadian Nurses Association; the Canadian Hospital Association; all the provincial hospital associations; all the provincial nursing associations. None of them agree because they are not talking the same language, and this is one of the problems. The nurses associations will talk about the number of nurses who are registered to practise, while hospitals will talk about vacancies or positions available in health institutions. These are two completely different things.

Mr. McDermid: Right.

Mr. Martin: I do not know where and how Employment and Immigration get their figures because they never jibe or agree with any of the figures that we have.

Mr. McDermid: If you find out, you will tell us, I hope.

Mr. Martin: Yes. Well we have enough trouble trying to . . .

Sister Power: . . . find funds to do the survey.

Mr. Martin: Reconcile our statistics within the health field without starting to argue with Employment and Immigration, but the problem is that we are not talking about the same thing. When Sister Lucy says that in the hospitals there is a shortage, she means vacant positions. When the nurses association or another body says that there is a surplus, they talk about people who are licensed to practise. They might be home, I do not know where they are, but they are not in the job that we have in the hospitals, and that is the problem.

Mr. McDermid: Okay. The chairman is gone. I have no further questions. I just wanted to make one comment to the good sister about tracing nurses, where they go and what they are up to. My mother, next year, will be celebrating her forty-ninth anniversary graduation and the girls still get together every single year. They have not missed once in 49 years. There are still 24 of them meeting once a year or so.

Sister Power: They are a dying breed.

Mr. McDermid: Yes, that is right.

The Vice-Chairman (Mr. Marceau): Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Just a couple of questions. You mentioned that many of the duties which the nurses used to perform are now performed by others, such as paramedicals, practical

[Traduction]

sée dans un certain domaine. Nous ne savons pas si ce sont les vraies réponses ou non et nous devons le savoir. Le problème n'est pas qu'il n'y a pas assez de jeunes qui s'inscrivent aux cours.

M. McDermid: Il ne s'agit pas de cela?

Mlle Power: Je ne crois pas. Je pense qu'il s'agit de jeunes qui ne sont pas admis dans les écoles.

M. McDermid: Et qui devraient l'être?

Mlle Power: . . . parce qu'il n'y a pas assez de place.

M. Martin: J'aimerais faire quelques commentaires sur les statistiques. Plusieurs organismes au Canada compilent des statistiques sur la situation des soins infirmiers et sur la pénurie du personnel infirmier. Emploi et Immigration, Santé nationale et Bien-être social, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, ainsi que toutes les associations provinciales d'hôpitaux et de personnel infirmier. Ils ne s'entendent pas parce qu'ils ne parlent pas la même langue et ceci fait partie des problèmes. Les associations d'infirmières et infirmiers parleront du nombre d'infirmiers et d'infirmières qualifiés alors que les hôpitaux parleront plutôt du nombre de postes libres dans les établissements de santé. Il s'agit de deux choses complètement différentes.

M. McDermid: C'est vrai.

M. Martin: J'aimerais bien savoir où et comment Emploi et Immigration obtient ses chiffres parce qu'ils ne sont jamais pareils aux nôtres.

M. McDermid: Si vous l'apprenez, vous nous le direz, j'espère.

M. Martin: Oui. Nous avons déjà assez de difficulté à . . .

Mlle Power: . . . trouver des fonds pour faire l'enquête.

M. Martin: . . . nous entendre sur nos statistiques au sein même du domaine de la santé sans commencer à discuter avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le problème est que nous ne parlons pas de la même chose. Lorsque Mlle Lucy parle de la pénurie dans les hôpitaux, elle parle des postes vacants. Lorsque les associations d'infirmiers et d'infirmières ou d'autres organismes parlent d'un surplus, il s'agit des personnes licenciées. Ces personnes sont peut-être chez elle. Je ne sais pas où elles sont mais je peux vous affirmer qu'elles n'occupent pas les postes vacants dans les hôpitaux, et c'est cela le problème.

M. McDermid: D'accord. Le président est parti. Je n'ai plus de questions. J'aimerais tout simplement adresser un commentaire à Mlle Lucy. Vous demandiez où était le personnel infirmier et ce qu'il faisait. Ma mère, cette année, fêtera son quarante-neuvième anniversaire de graduation et les filles se réunissent encore chaque année. Elles se sont rencontrées chaque année depuis 49 ans. Elles sont encore 24 à se réunir ainsi.

Mlle Power: Elles sont une race en voie de disparition.

M. McDermid: Oui, c'est vrai.

Le vice-président (M. Marceau): Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Je n'ai que quelques questions. Vous avez mentionné que plusieurs des tâches qu'avait le personnel infirmier auparavant appartiennent à d'autres catégories d'em-

[Text]

nurses and so on. Several studies that have been done of health facilities have indicated that in respect of doctors a good deal of what they do could be done by people who are much less highly trained than doctors. I am wondering whether there is a further devolution that could take place in hospitals in respect of nurses. Do you think that some of the things that are still done by nurses could be done by people who are less highly trained or have you reached the end of the line for that?

Mr. Martin: This is the whole problem. It is extremely complex, and the professions are ruled and guided by their terms of reference and to transfer responsibilities from one profession to another—I think the best example is in the Province of Quebec, where The Order of Nurses of Quebec has been in negotiation with The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada for years over a number of very specific functions which were for the last 75 years done by physicians but which could very well be done by nurses. Now they are negotiating to see how far, under whose responsibility, how it is defined, and so on.

• 2040

This is an extremely complex situation, because what you have to realize is that at the end line there is a legal liability about the whole thing. The physician who prescribes a treatment or a drug or whatever it is is liable legally for whatever he does to the patient, and usually he is the one who ends up in court and has to make sure the treatment that has been prescribed has been done properly. So he has a tendency to guard fairly jealously his prerogative of deciding who can do what.

Mr. Orlikow: The fact is that in isolated parts of Canada where there are not enough doctors or nurses people who are neither doctors or nurses do some of the things which in cities are done by doctors or nurses. I recognize the difficulties the professional organizations tell us about. My question is whether you think a more efficient way of utilizing the existing numbers of nurses we have could be by some reorganization of the system and of the way they work.

Mr. Martin: That is what we are recommending in number VII:

—demonstration projects which will study the impacts in terms of quality of care and cost of the transfer . . .

We do not have all the data to evaluate it at this time.

Sister Power: Mr. Chairman, if I may—the other thing which impacts on that kind of change is the societal expectation which is there. Society knows today what it wants when it comes to a health facility, and it knows who it wants to give that care to it, and it is much more vocal about it than it was many years ago.

I agree with you that in places where there are not physicians or there are not nurses, people are doing things. Perhaps

[Translation]

ployés maintenant, le personnel paramédical et les assistants infirmiers, par exemple. Plusieurs études faites sur les installations et les services de santé révèlent qu'une bonne partie des tâches accomplies par les médecins pourraient être assumées par un personnel beaucoup moins spécialisé que les médecins. Je me demandais s'il ne pouvait pas y avoir un transfert de tâches encore plus poussé dans les hôpitaux en ce qui concerne le personnel infirmier. Est-ce que certaines des tâches du personnel infirmier ne pourraient pas être accomplies par des personnes avec une formation moins poussée ou est-ce que tous les efforts ont été faits de ce côté et qu'il est impossible d'aller plus loin?

M. Martin: C'est tout le problème. Il est très complexe. Les professions ont chacune leurs règles auxquelles elles doivent obéir et pour transmettre certaines responsabilités à d'autres groupes de travail—le meilleur exemple que l'on puisse donner est celui de la province de Québec où l'Association des infirmières du Québec négocie depuis plusieurs années avec le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada pour que certains actes accomplis depuis 75 ans par des médecins puissent être accomplis par des infirmières. Ils en sont maintenant à l'étape où ils doivent déterminer qui doit avoir quelle responsabilité, jusqu'où ils peuvent aller, comment le tout peut être défini et ainsi de suite.

C'est une situation très complexe parce qu'il faut se rendre compte qu'en bout de course la question de la responsabilité légale entre en jeu. Le médecin qui prescrit un traitement ou une drogue est légalement responsable de tout acte médical qu'il pose et, la plupart du temps, c'est lui qui doit se présenter en cour s'il survient un problème et qui doit vérifier si le traitement prescrit a été bien administré. Ainsi, il a tendance à garder jalousement pour lui le droit de décider qui fait quoi.

M. Orlikow: Il arrive que dans les régions du Canada où il y a pénurie de médecins ou de personnel infirmier, des gens qui ne sont ni médecins, ni infirmières accomplissent certains actes professionnels contrairement à ce qui se passe dans les villes. Je comprends les problèmes dont nous parlent les associations professionnelles. Croyez-vous qu'en réorganisant le système et en révisant les méthodes de travail, nous pourrions faire une meilleure utilisation du personnel infirmier existant?

M. Martin: C'est ce qui est suggéré dans la recommandation VII:

—des projets qui serviront à démontrer l'impact qu'auront les transferts sur la qualité et le coût des soins . . .

Nous n'avons pas encore assez de données pour pouvoir évaluer cette possibilité.

Mlle Power: Monsieur le président, si vous le permettez. Les attentes de la société ont également un impact sur ce genre de changement. La société d'aujourd'hui sait ce qu'elle veut en termes de soins de santé; elle sait également de qui elle veut recevoir ces soins et l'exprime de façon beaucoup plus forte qu'il y a quelques années.

Il est vrai que dans les régions où il y a une pénurie de médecins ou de personnel infirmier, des personnes non-quali-

[Texte]

people are just as healthy. I think many times people could avoid the health facility and the doctor's office and be just as well because they would apply their own remedies. But society today does not react that way any more. Demand is high.

Mr. Orlikow: I will ask one more question. I suppose I would not be exaggerating if I said about 95 per cent of nurses are women, and women traditionally have earned lower salaries than men. Is part of the reason why you are not attracting enough people into the nursing profession the fact that the salaries paid to nurses are simply not high enough in comparison to other things which women can do that the number of women who want to take up nursing—not only because of the relatively low salary as compared to other professions, but because some nurses have to work evenings and nights and some nurses have to work weekends—is the salary a serious deterrent to attracting enough people into nursing?

Sister Power: I would have to say no, I do not think it is salary. I am sure there are some areas of the country where that might be an answer; but honestly, as an administrator, I cannot say that is the reason. If I were a nurse from the Canadian Nurses Association sitting here and you asked me that, I might feel bound to say yes, because of some of my constituent members.

Do you agree, Jean-Claude?

Mr. Martin: Yes.

Sister Power: I really could not say that is one of the major reasons any more. Five years ago, maybe.

The Chairman: Thank you very much. This testimony has complemented that of the other provincial associations who have appeared before us.

By the way, do you know if any other provincial associations will approach us to appear?

Sister Power: Has Newfoundland approached you?

The Chairman: I do not think they did when we were there, but we are finding out now that some groups in the areas where we have already been want to appear before us now.

Sister Power: That is the only other one we had heard from as intending to approach you.

• 2045

The Chairman: I see. Thank you very much once again. Our deadline has been extended now until next June, so our report will come out some time in May or June. You will be receiving a copy; if you have any comments you would like to make to us in the meanwhile, please send them to us by letter.

Sister Power: Thank you, Mr. Chairman, for hearing us.

[Traduction]

fiées accomplissent certaines tâches. Les gens de ces régions ne s'en portent peut-être pas plus mal pour autant. Je crois que, souvent, on pourrait ne pas se présenter à l'hôpital ou chez son médecin et être aussi en santé que si on y avait été parce qu'on se soignerait soi-même. Mais la société ne réagit plus de cette façon aujourd'hui. La demande de soins est très élevée.

M. Orlikow: J'ai une dernière question à poser. Je crois que je n'exagère pas en disant que le personnel infirmier est composé de femmes à 95 pour cent et que, traditionnellement, les femmes reçoivent un salaire inférieur à celui des hommes. Est-il possible qu'une des raisons pour lesquelles les femmes se dirigent vers des professions autres que celle d'infirmière soit que le salaire n'est pas assez élevé en comparaison d'autres professions qu'elles peuvent exercer. Est-ce possible qu'une autre des raisons soit qu'en devenant infirmières elles soient parfois obligées de travailler le soir, la nuit ou la fin de semaine? En fin de compte, est-ce que la question du salaire nuit beaucoup au recrutement du personnel infirmier?

Mlle Power: Je dirais que non, je ne crois pas que la question des salaires pose un problème. Je suis certaine que dans certaines régions, l'augmentation des salaires serait la solution, mais en tant qu'administratrice, je ne peux pas dire que le salaire est la raison de nos problèmes de recrutement. Par contre, si j'étais une infirmière représentant l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et que vous me posiez la même question, je me sentrais sans doute obligée, en tant que membre de l'Association, de dire que oui, la question du salaire est un problème.

Êtes-vous d'accord Jean-Claude?

M. Martin: Oui.

Mlle Power: Je ne crois vraiment pas que le salaire soit un problème important. Peut-être qu'il en était un il y a cinq ans.

Le président: Merci beaucoup. Votre exposé vient compléter ceux qui nous ont été présentés par les autres associations provinciales.

En passant, savez-vous s'il y a d'autres associations provinciales qui aimeraient présenter un mémoire?

Mlle Power: Avez-vous reçu une demande de la part de Terre-Neuve?

Le président: Je ne crois pas avoir reçu de demande lorsque nous étions à Terre-Neuve, mais nous découvrons aujourd'hui que certains groupes venant de régions que nous avons déjà visitées veulent maintenant nous rencontrer.

Mlle Power: L'association de Terre-Neuve est la seule qui nous ait signalé son intention de vous rencontrer.

Le président: Je vois. Merci encore une fois. Notre échéance a été reportée au mois de juin. Notre rapport paraîtra donc en mai ou en juin et vous en recevrez une copie. Entre-temps, si vous avez des commentaires à faire, pourriez-vous, s'il-vous-plaît, nous les faire parvenir par écrit.

Mlle Power: Merci de nous avoir reçus, monsieur le président.

[Text]

The Chairman: Next we have the Canadian Council on Social Development, if the people representing the Canadian Council would like to come forward. I have three names, but I see four people. I have the names, Harry MacKay, Program Director in Social Services; David Ross, Economic Consultant; and Terrance Hunsley, Executive Director. Is this lady with you too? She is welcome to come up here if you feel you need her advice and counsel.

That is fine. I will introduce the members of the task force. On my extreme right is Gilles Marceau, député, Jonquière, Lac Saint-Jean; then David Orlikow, Winnipeg North, the NDP critic for manpower; behind No. 19 is Jim Hawkes, from Calgary West, the Conservative critic for manpower; next to him, behind 18, is Bruce Lonsdale from northern Ontario, Timiskaming; then John McDermid, No. 17, from Brampton-Georgetown, another Conservative critic. My name is Warren Allmand. Our staff are: Murray Hardie; Charles Bellemare, our Clerk; Gerry Swartz, No. 16, Jean-Aimé Guertin and Kervin Kerr, our research staff.

We have a brief from you—actually, we have a whole kit; I see that we have a press release and then we have a brief. The brief is a very long one. What we can do, and what we have done with other witnesses, is have this printed in the record as if read and then you could speak to it or summarize it, which we would prefer, so that there will be time for questions. Would you like this read? With the permission of the committee, I would like this brief from the Canadian Council on Social Development made part of the record. Everybody is in agreement? Fine. Would you proceed?

Mr. Terrance Hunsley (Executive Director, Canadian Council on Social Development): Thank you very much, Mr. Chairman. I thank the committee for the privilege of appearing. It is always a pleasure for the council to have an occasion to make its views known, particularly on problems of unemployment and what we think may be some useful avenues to explore during the eighties. I might just mention that the Canadian Council on Social Development is a national voluntary organization. It is nonprofit and nonpartisan. We carry out research into social policy areas and we promote what we—our members, both individual and agency members—feel to be reasoned and progressive social policies.

Just a comment on the process that we would like to follow, Mr. Chairman, which is that I would do a very brief introduction of the basic issues that our brief touches on. Mr. David Ross would then speak to the first part of the brief and highlight some of the basic trends and data that we are presenting in our analysis following which Mr. Harry MacKay would speak to the second major part of the brief which consists of a number of basic proposals. Finally, I would take a

[Translation]

Le président: Nous écouterons maintenant l'exposé du Conseil canadien de développement social. Est-ce que les représentants du Conseil canadien pourraient s'approcher? J'ai trois noms sur ma liste mais je vois quatre personnes. Les noms que j'ai sont les suivants: Harry MacKay, directeur du programme des services sociaux, David Ross, conseiller économique; et Terrance Hunsley, directeur. Est-ce que cette dame fait partie de votre groupe? Elle peut s'approcher également si vous pensez avoir besoin de ses conseils.

C'est parfait. Je vais vous présenter les membres du groupe d'étude. A mon extrême droite vous avez Gilles Marceau, député de Jonquière, Lac Saint-Jean; il y a ensuite David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et critique du N.P.D. en matière de main-d'œuvre; le numéro 19 est Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et critique du parti conservateur en matière de main-d'œuvre; assis à côté de lui, derrière le numéro 18, vous avez Bruce Lonsdale, député de Timiskaming et le numéro 17 est John McDermid, député de Brampton-Georgetown, qui lui aussi est un critique du parti conservateur. Le personnel du comité est composé de Murray Hardie, de Charles Bellemare, greffier du comité, de Gerry Swartz, qui est le numéro 16, et de Jean-Aimé Guertin et Kervin Kerr, qui sont agents de recherche pour le comité.

Vous nous avez fait parvenir votre mémoire. En fait, nous avons tout un jeu de documents. Il y a un communiqué de presse ainsi que votre mémoire. Le mémoire est très long. Nous pouvons adopter la même procédure que celle utilisée avec les autres témoins, c'est-à-dire faire imprimer le mémoire dans le procès-verbal comme s'il avait été lu. Vous pourriez ensuite l'expliquer ou le résumer; nous préférierions qu'il soit résumé afin de laisser du temps pour les questions. Aimerez-vous que ce texte soit lu? Avec la permission du comité, je propose que le mémoire présenté par le Conseil canadien de développement social soit intégré au procès-verbal. Est-ce que tout le monde est d'accord? Parfait. Continuons.

M. Terrance Hunsley (directeur du Conseil canadien de développement social): Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais remercier le comité de nous faire l'honneur de nous recevoir. Le conseil est toujours heureux de profiter d'une occasion pareille pour présenter ses idées particulièrement sur le problème du chômage et apporter ses suggestions qui, nous croyons, seront utiles dans la décennie qui commence. J'aimerais préciser, avant de commencer, que le Conseil canadien de développement social est une organisation nationale bénévole. Le conseil est à but non-lucratif et sans attaches politiques. Le conseil fait de la recherche dans les domaines de la politique sociale et participe à la promotion de programmes sociaux que ses membres, autant des individus que des groupes, croient être fondés et progressistes.

J'aimerais préciser, monsieur le président, la procédure que nous allons adopter. Je commencerai par expliquer brièvement les différents sujets présentés dans le mémoire. M. David Ross présentera ensuite la première moitié du mémoire et soulignera les tendances et les données de base dont nous parlons dans notre analyse. M. Harry MacKay présentera la deuxième moitié qui est composée surtout d'un certain nombre de propositions. En un dernier temps, je prendrait quelques minutes

[Texte]

few minutes to highlight at the end of the brief some of the recommendations which we feel merit special attention.

• 2050

I might just begin by mentioning that employment, for better or worse, seems to have been labeled by Canadian society as one of the most important factors in the individual identity of people. What people are is so often identified first in terms of what they do or who they work for or what their job is, and we see no real major change taking place in this, although during the 70s many people came to realize perhaps that a great many other contributions to society are made by people who are not in the labour force or who are not labeled as being a worker or an employed person. However, it still does remain one of the central factors in individual identity.

It probably establishes what we would expect of a person's values when we know what he or she does, what we would generally expect to be the interests of a person; moreover, the world of employment seems to serve as a point of social contact for a great number of people. We just want to emphasize that the employment of an individual is certainly a crucial factor.

If I could turn to the thrust of our paper, we know that there are a great many issues around employment and one can almost pick and choose, I suppose, what kind of area one wishes to emphasize. I am not sure that the areas we have chosen will be particularly original or new to you. We have looked for those factors of employment or employment problems which affect probably the most people.

You will see that we begin by taking the position that although we recognize problems of specific skill shortages in various parts of the country, we do not feel that is the major employment issue to be tackled in the 80s. We have suggested instead that the major issue to be faced is an overall shortage of jobs.

Second, we address the issue of people who have unequal access to the labour market. There is an old Indian proverb, I guess, which says something to the effect that equal treatment among unequals perpetuates inequality, and we offer some suggestions, we think, for redressing certain factors of unequal access.

We will introduce a couple of terms which summarize a variety of actions both to spread out work opportunities that are presently available in the labour force and to identify new areas as remunerative work, as well as widening the opportunities which may be made available through various types of job creation mechanisms.

We will also address ourselves to a couple of more general policy issues in a limited way; to the role of the tax system in complementing what we generally think of as employment income, and we will make some recommendations in respect to a general approach to job creation, basically making the points

[Traduction]

pour expliquer certaines des recommandations que nous faisons à la fin de notre mémoire et qui, selon nous, méritent une attention toute particulière.

J'aimerais dire tout d'abord que la société canadienne semble avoir décidé, pour le meilleur ou pour le pire, qu'un des facteurs les plus importants qui entrent dans la composition d'un individu est le genre de travail qu'il fait. On juge souvent une personne en se basant sur sa profession, son employeur ou sur la position qu'elle occupe et cette tendance ne semble pas vouloir se corriger. Cependant, il est vrai que durant les années '70 plusieurs se sont rendus compte qu'il n'était pas nécessaire d'avoir un emploi ou de s'appeler «travailleur» pour faire de grandes contributions à la société. Néanmoins, le travail que fait quelqu'un demeure l'une des composantes importantes de l'identité d'un individu.

Le fait de connaître la profession de quelqu'un nous aide probablement à identifier ses valeurs et ses intérêts. De plus, le milieu de travail semble être pour plusieurs la plaque tournante de leurs contacts sociaux. Nous voulons tout simplement souligner que la profession ou le métier de quelqu'un est un facteur très important.

J'aimerais maintenant passer au point le plus important de notre mémoire. Nous savons que toute la question de l'emploi soulève un bon nombre de points très intéressants et que l'on peut presque choisir, si l'on veut, le sujet qui, selon nous, mérite le plus d'attention. Je ne sais pas si les aspects que nous avons décidé d'étudier sont très originaux ou nouveaux. Nous avons choisi d'examiner les facteurs ou les problèmes dans le domaine de l'emploi qui touchent le plus grand nombre de personnes.

Comme vous pourrez le constater, nous expliquons tout d'abord que tout en reconnaissant qu'il existe de sérieux problèmes en ce qui concerne la pénurie de personnel spécialisé au pays, nous ne croyons pas que nous devons nous arrêter à ces problèmes dans les années '80. Nous proposons plutôt une analyse du problème du chômage dans son ensemble.

Nous abordons ensuite la question de l'inégalité d'accès au marché du travail. Il existe un vieux proverbe indien, je crois, qui dit quelque chose dans le genre de: le traitement égal des inégaux encourage l'inégalité. En ce qui concerne cette situation, nous faisons, dans le mémoire, des suggestions qui, pensons-nous, vont régler certains problèmes d'inégalité d'accès à l'emploi.

Nous allons ensuite décrire une série d'actions dont les buts sont d'abord de rendre plus accessibles les emplois qui existent déjà sur le marché et d'identifier de nouveaux emplois rémunérés, et ensuite d'augmenter le nombre d'emplois créés par les programmes de création d'emplois.

Nous allons aussi aborder brièvement la question plus générale du rôle complémentaire que joue le système de taxation dans le calcul de ce que nous appelons les revenus provenant d'un emploi. Nous ferons également des recommandations sur l'attitude générale à adopter face à la création d'emplois. À cet

[Text]

that in general, job creation of the federal government should no longer be branded, if you like, first with the image of being temporary or designed to offset temporary unemployment; second, what has been a label for many years, I guess, as its being restricted to that which is euphemistically called socially useful activities, because we feel that job creation activities generally should be tied in with the overall development of the community, not just the social concerns of a community but also addressing the economic development of communities.

With that very brief introduction I think I would like to ask David Ross to refer to the beginning section of the brief.

• 2055

Mr. David Ross (Economic Consultant, Canadian Council on Social Development): Thank you. Mr. Chairman mentioned that the brief is very long, very large, and that is because the problem is very large. And since it is being looked at it over a whole decade, it is even ten times as large as it would be for one year which is often enough.

If everybody has the brief in front of them, Part 1, you will see that I have tried to summarize much of what we want to say in a few graphs and charts. So, if you would refer to them, it would save a lot of time. In Part 1, on page 2, I have a graph entitled "Total Labour Force and Total Employed, Canada".

We are just introducing the kinds of points that we want to establish really in our presentation here. I am sure much of this is common knowledge, but we just want to obtain some common agreement before we move to our recommendations and proposals. Looking at Chart 1 here, we see what most of you know. I cover generally the 1966 to 1980 period in my data here.

As governments are always stating, employment has grown rather well and rather strong and rather steadily throughout this period. The labour force also has grown rather well and rather steadily throughout this period, in the two graphs on this chart. I would point particularly to 1970 where the gap between the two, employment and the labour force, has started to widen, of course, the difference between the labour force and employment constitutes unemployment. So we move on to the graph on the next page now.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, just let the record show, because it is hard to see, that when the Conservatives were in power the lines started to come together.

An hon. Member: I see.

The Chairman: Well, if I could think that is the solution, I would even vote Conservative.

Mr. McDermid: You did not give it a chance.

The Chairman: Well, I notice they are in power in eight of the ten provinces where the lines are still far apart. We have been sitting since 7.30 p.m., we have to amuse ourselves.

[Translation]

effet, nous suggérons que les emplois créés par le gouvernement fédéral ne soient plus considérés comme étant temporaires ou créés simplement pour régler des problèmes à court terme. Nous croyons également qu'il faut adopter une nouvelle attitude face aux activités appelées depuis si longtemps utiles à la société. Selon nous, ces activités de création d'emplois doivent promouvoir le développement économique de la communauté et non seulement répondre aux problèmes sociaux qu'peuvent y exister.

J'ai terminé mon introduction et j'aimerais passer la parole à David Ross qui parlera plus en détail de la première partie du mémoire.

M. David Ross (conseiller économique du Conseil canadien de développement social): Merci. Monsieur le président mentionnait que notre mémoire était très long et très épais. Cela reflète bien l'étendue du problème. Il faut aussi dire qu'il couvre une période de dix ans, ce qui multiplie par dix le résumé d'une seule année qui et lui-même assez imposant.

Si tous ont une copie du mémoire, vous allez vous rendre compte que j'ai essayé, dans la première partie, de résumer nos propos sous forme de graphiques et de tableaux. Donc, si vous voulez bien vous y reporter, je pense que nous allons épargner beaucoup de temps. À la partie 1, page 2, il y a un tableau intitulé: Total des personnes actives et total des personnes occupées au Canada.

Nous ne voulons que vous présenter les points dont nous parlons dans notre document. Nous savons que ces renseignements sont à peu près tous connus mais nous voulons nous assurer que nous parlons bien tous de la même chose avant de faire nos recommandations et nos propositions. Si nous examinons le tableau 1 dans lequel je résume mes données sur les années 1966 à 1980.

Nous pouvons nous rendre compte, comme le disent les gouvernements, que la situation de l'emploi s'est améliorée de façon forte et régulière. La population active a elle aussi augmenté de façon forte et régulière comme nous le montrent les deux courbes du tableau. Je voudrais faire remarquer que c'est en 1970 que les deux courbes ont commencé à s'écarter l'une de l'autre. Cet écart entre les courbes de l'emploi et de la population active représenté évidemment la proportion du chômage. Nous passons maintenant au graphique de la page suivante.

M. Hawkes: Monsieur le président, si je puis me permettre. J'aimerais qu'on fasse ressortir dans le compte-rendu que lorsque les conservateurs sont au pouvoir, les courbes se rapprochent, ce n'est pas assez mis en évidence à mon avis.

Une voix: Je vois.

Le président: Si je pouvais penser que c'est la solution, je pourrais même voter pour les conservateurs.

M. McDermid: Vous ne leur avez même pas laissé la chance d'essayer.

Le président: Je remarque cependant qu'ils sont au pouvoir dans huit des dix provinces où les courbes sont encore très loin l'une de l'autre. Il faut bien s'amuser un peu, nous discutons depuis 7 h 30.

[Texte]

Mr. Ross: I can see that. I would just add that, in not wanting to be partial, I could take this graph back to 1957. You would see some significant widening back there at a time that coincided with another government.

Let us look now at Chart 2 which is the gap really between the first two lines here. The point we want to establish here I think is that high unemployment in Canada is not a sudden burst; it is not something that has just come upon us. It has been rising since 1966. And the jiggly line there is the actual unemployment rate, year over year. I just look the liberty to draw a free line trend through there. You could use common metric techniques of course; that method could take you three days and it would come out to the same line. Instead, I just eyeballed a line through there. So it shows you the trend rate really, and it shows that definitely there is an upward trend. It fiddles a bit about the trend but, basically, we have had a rise in unemployment since 1966. That is 14 years of it. So it is not a big surprise that we have high unemployment.

Now I would just like to break out of this sort of overview. I will turn to Chart 3 now and then to Chart 4. Within this over-all growth, I think there are some important repercussions especially for women and youth—the two groups that we want to talk about primarily this evening.

First, you notice that when we talk about the growth of jobs in Canada, we are really talking about the growth of the service sector. So in 1980, two-thirds of the jobs in Canada are in the service sector, less than 30 per cent in the secondary, and less than 10 per cent in the primary sector. These average shares, such as in saying two-thirds in the service sector, actually mask some pretty important growth rates at the margin. For example, between 1976 and 1978, there were 400,000 net jobs, some new jobs created in Canada, and 95 per cent or practically all of them were accrued in the service sector. The other 5 per cent related to the primary sector. Therefore, when we talk about industrial strategies and where the growth is, we are really talking about the service sector. Moreover, most of these jobs in the service sector are in small firms; about three-quarters of them are in small firms. So, that is where the action is.

• 2100

Now within the service sector, I would like to highlight the role of the public sector, which is illustrated in chart IV, and again I think this is rather crucial. I have presented some data here from OECD statistics and I have illustrated or I have represented here a few countries that are usually of concern to us, Japan, Germany, Canada, Australia, Sweden, et cetera. There are many, many more, but I just picked some countries here and I have taken the OECD average which is 24 industrialized countries and we see, I think, the significant role played by the public sector.

Now the public sector includes all levels of government. It includes policing, police people, teachers, nurses, and it only

[Traduction]

M. Ross: Je vois bien. Je voudrais simplement ajouter, sans vouloir être partial, que je pourrais reculer jusqu'en 1957; vous verriez un écart assez important alors que c'était un autre gouvernement qui était au pouvoir.

Jetons maintenant un coup d'œil au tableau 2 qui illustre bien l'écart entre les deux courbes dont nous parlons. Nous voulons démontrer en fait que le taux élevé de chômage que nous connaissons présentement au Canada n'est pas arrivé du jour au lendemain. C'est quelque chose qui s'est développé progressivement depuis 1966. La courbe en dents de scie que vous voyez représente le taux réel de chômage d'année en année. J'ai pris la liberté de faire une ligne à main levée ici. J'aurais pu utiliser les techniques métriques régulières, mais cela m'aurait pris trois jours pour en arriver aux mêmes résultats. J'ai tout simplement fait ma ligne à l'œil, mais l'important c'est qu'elle illustre bien les tendances du taux et qu'elle démontre bien qu'il va en augmentant. Elle fluctue un peu, mais elle démontre bien qu'il y a eu une augmentation du chômage depuis 1966. Cela dure depuis 14 ans, ce n'est donc pas une surprise que notre taux de chômage soit élevé.

Maintenant, je voudrais passer à autre chose. Je vais passer au tableau 3 et au tableau 4. Dans cet accroissement général, je pense qu'il y a des répercussions d'importance pour les femmes et les jeunes en particulier. Ce sont les deux groupes dont nous voulons surtout parler ce soir.

En premier lieu, vous remarquerez que lorsque nous parlons de l'augmentation des emplois au Canada, nous parlons de l'accroissement dans le secteur des services. En 1980, les deux tiers des emplois au Canada se trouvent dans le secteur des services, moins de 30 pour cent dans le secteur secondaire et moins de 10 pour cent dans le secteur primaire. Cette répartition approximative cache en réalité certains facteurs de croissance importants. Par exemple, entre 1976 et 1978, il y avait 400,000 nouveaux emplois créés au Canada et 95 pour cent, pour ainsi dire presque la totalité, l'étaient dans le secteur des services. Les 5 pour cent restant étaient créés dans le secteur primaire. En conséquence, lorsque nous parlons de stratégies industrielles et des endroits où la croissance se fait vraiment, nous parlons du secteur des services. De plus, la plupart de ces emplois sont créés dans de petites entreprises, à peu près les trois quarts en fait. C'est donc à ce niveau que les choses bougent.

J'aimerais maintenant souligner le rôle que joue le secteur public dans les activités de services. Cette situation est illustrée dans le tableau IV. J'aimerais signaler encore une fois que ce rôle est très important. Vous trouverez dans ce tableau des statistiques provenant de l'O.C.D.E., Vous remarquerez que j'ai utilisé certains pays qui nous intéressent ordinairement le plus, soit le Japon, l'Allemagne, le Canada, l'Australie, la Suisse et ainsi de suite. Il en existe une foule d'autres mais je n'en ai choisi que quelques-uns. J'ai utilisé la moyenne de 24 pays industrialisés de l'O.C.D.E. et vous pouvez constater, je crois, en regardant ce tableau, l'importance du rôle joué par le secteur public.

Lorsque nous parlons du secteur public, nous parlons de tous les niveaux de gouvernement. Le secteur public comprend donc

[Text]

excludes the Crown corporations. We see from this that in Canada in 1978 one in five Canadian employees was in the public sector, so when we are talking about the public sector, we are talking about a very, very serious employer, a very large actor in the employment picture in Canada. Secondly, . . .

The Chairman: Excuse me. Does that include federal, provincial, municipal, regional boards . . . ?

Mr. Ross: Yes. Second, we see that in Canada the growth rate has slowed somewhat since 1975. Third, we see that in industrialized countries in general, looking at the OECD average, government employment has risen since 1975. I think there are two implications to this. One is that, if we are talking about cutbacks in the public service—and many people seem to be talking about cutbacks—I think it should be recognized that it is a very serious employer. We are not talking about peanuts anymore. We are talking about one out of five employees in the public sector, so if you are going to cut back in the public sector then you had better be pretty sure that the private sector is going to pick up, otherwise unemployment is going to become even more severe.

I would point out at this time that the implications of service sector growth and of public sector growth for women and for part-time workers are particularly significant. In the service sector and the public sector there has been an enormous growth in stenographic, clerical, health and teaching kinds of jobs, which tend to be filled in a much higher percentage by women than by men. There has been a significant demand for women in the labour force and also for part-time workers. The service sector, as opposed to factories and the manufacturing sector, is much more amenable to part-time work which has grown very significantly in Canada.

I will not go into any more detail here but there is also a problem with unemployment rates—the way that Statistics Canada calculates unemployment it generally leaves out people who want work but are not actively seeking it for a variety of reasons. They could be discouraged, thinking there is no work anyway. They could be waiting for replies; they have sent off letters and they are waiting for replies. They could be on temporary layoff. Anyway, these people are not included in the official figures. In 1979 they showed an increase in unemployment from the measured 7.5 per cent to 8.9 per cent, so the problem in many ways is more severe than it seems when you see the figures once a month in the *Globe and Mail*.

Finally, I would like to concentrate just briefly on chart V here on job vacancy rates. All we are simply doing here is trying to put the question of vacancies in perspective. We know there are job vacancies. I do not deny for a minute the evidence that has been brought to you by different trades groups and union groups and representatives of business associations, but I think we want to put this whole point in perspective. I would bring your attention, first of all, to graph

[Translation]

les policiers, tout le personnel policier, les enseignants, le personnel infirmier mais exclut les employés des sociétés de la Couronne. Ce tableau démontre qu'au Canada, en 1978, un employé sur cinq travaillait dans le secteur public et que, par conséquent, ce secteur est un employeur on ne peut plus sérieux qui joue un rôle très important dans le domaine de l'emploi au Canada. Deuxièmement . . .

Le président: Pardon. Entendez-vous par niveaux du gouvernement, les gouvernements fédéral, provincial, municipal, les commissions régionales . . . ?

M. Ross: Oui. Deuxièmement, nous pouvons voir que le taux de croissance au Canada a diminué quelque peu depuis 1975. Troisièmement, ce même tableau démontre que, dans les pays industrialisés en général, en se basant sur la moyenne établie par l'O.C.D.E., le nombre d'employés gouvernementaux a augmenté depuis 1975, ce qui, je crois signifie deux choses. Tout d'abord, même si on parle beaucoup de coupures de personnel au sein de la fonction publique, il faut se souvenir que ce secteur est un employeur important. Nous ne parlons plus d'un petit nombre de personnes mais bien d'un employé sur cinq. Si le secteur public décide de faire des coupures, il serait bien avisé de s'assurer que le secteur privé est sur le point de reprendre vie, sinon le problème du chômage deviendra beaucoup plus sérieux qu'il ne l'est actuellement.

J'aimerais souligner que la croissance des secteurs publics et des services a des implications très significatives pour les femmes et les travailleurs à temps partiel. En effet, depuis quelque temps la demande de sténographes, de commis, d'infirmières, de professeurs, a beaucoup augmenté et ces genres de postes sont ordinairement comblés en grande partie par des femmes. Le marché du travail accepte de plus en plus de femmes et d'employés à temps partiel. Le secteur des services se prête beaucoup mieux que le secteur manufacturier au travail à temps partiel. La tendance à engager des gens à temps partiel a pris beaucoup d'ampleur au Canada.

Il existe un autre problème en ce qui concerne les taux de chômage mais je ne vous en donnerai que les grandes lignes. Il s'agit de la façon dont Statistique Canada calcule les taux. En effet, le ministère exclut les gens qui veulent travailler mais qui ne cherchent pas activement un emploi. Peut-être sont-ils un peu découragés parce qu'ils croient que le marché est saturé, ou encore attendent-ils des réponses à leurs demandes d'emploi, ou bien sont-ils les victimes d'une mise à pied temporaire. En tout cas, Statistique Canada n'inclut pas ces personnes lorsqu'il prépare les données officielles. En 1979, ils annonçaient une augmentation du taux de chômage de 7.5 p. 100 à 8.9 p. 100. Le problème est donc beaucoup plus sérieux que le laissent croire les chiffres publiés mensuellement dans le *Globe and Mail*.

En dernier lieu, j'aimerais discuter brièvement du tableau V qui porte sur le taux de vacance. Ce tableau ne sert qu'à donner un peu de perspective à la question des postes vacants. Nous savons qu'il existe des postes vacants. Nous ne cherchons pas à nier les preuves que vous ont apportées les représentants des syndicats et des associations commerciales. Je crois toutefois qu'il faut prendre un peu de recul. Pourriez-vous, s'il-vous-plaît, vous reporter à la partie "A" du tableau V à la page 7?

[Texte]

"A" or part "A" of chart V on page 7. The vacancies—unfortunately, this job vacancy survey was curtailed as it was a victim of expenditure reductions in 1978—for the seven or eight year period that this existed varied from about 40,000 jobs in 1978 to its peak in 1974, when we had a relatively low unemployment year of about 100,000.

Now to put that into perspective turn to chart "B" in 1978, the last year, on the top part of the graph the total vacancies as a per cent of total unemployed were only 5 per cent. At the peak they were 20 per cent. I am saying that if you took the job vacancies that existed in 1978 and filled them with unemployed, you would have reduced the unemployment rate from 8.4 to 8.0 per cent, not a very significant reduction in the unemployment rate.

• 2105

More important, if you look at the bottom part of graph B, I have broken out the longer-term vacancies, which are vacancies that were not filled for one month; these are the tougher to fill vacancies. I have plotted those against the total employed, so what I am trying to compare is all the jobs that are filled where people are employed, and the jobs that are vacant for over one month. I tend to think that the longer-term vacancies represent skill shortages; anything less than that represents just a lot of fluctuation in the market. So if you look at the longer-term vacancies, we find that we are into very insignificant percentages. It peaked, for example, in 1974 at 0.4 per cent, which is four tenths of one per cent, which means 4 jobs out of 1,000. To look at it away from the peak towards 1976, 1977, 1978, we have two tenths of one per cent, which is 2 jobs in 1,000 which is not really . . . What we are saying is that out of 1,000 jobs filled, two jobs had some difficulty in being filled, which is not really a definition, I would not think, of a labour market crisis.

If we were to compare unemployment, we would have 80 people in 1,000 being unemployed, but only 2 in 1,000 jobs having a difficulty being employed. So I just want to put that in proportion. Unemployment is roughly 40 times the problem of unfilled vacancies, is what we are saying.

The employment outlook, unlike in the 60s and 70s, there are not very many labour forecasting bodies today that are predicting job shortages. This has always been a problem in the 60s and 70s and when the baby-boom passes through there are going to be critical shortages.

Well, let us look at that and let us look at official data. In the 1979 Conservative budget they predicted to 1985, which is about as far as anybody can predict. They call it a medium term, but in fact it is a long term; 7.5 per cent in 1985. The Economic Council of Canada, weighing in very optimistically as they generally do, have predicted 4.8 per cent. Less than a

[Traduction]

Selon l'enquête sur les postes vacants, enquête qui tomba victime des coupures budgétaires, en 1978, après 7 ou 8 ans d'existence, le nombre de postes vacants était de 40,000 en 1978, alors qu'en 1974, année pour laquelle le taux de chômage fut peu élevé, le nombre de postes vacants s'élevait à près de 100,000.

Et maintenant, veuillez examiner l'année 1978, la dernière année au fait, de la partie "B" du tableau afin de donner un cadre de référence à ces renseignements. Comme vous pourrez le constater en étudiant la partie supérieure du graphique, le nombre total des postes vacants n'était que de 5 p. 100 en comparaison du nombre total de chômeurs. Il était déjà monté à 20 p. 100. Si vous aviez pris les postes vacants qu'il y avait en 1978 et les aviez comblés avec le groupe de chômeurs qu'il y avait à l'époque, vous n'auriez réduit le taux de chômage que de 0.4 p. 100, ce qui n'aurait pas été beaucoup.

Plus important encore, au bas du graphique B, j'ai inscrit les données sur les postes vacants de plus longue date, ceux qui sont vacants depuis plus d'un mois. Ce sont des postes plus difficiles à doter. Je les ai mis en rapport avec le nombre de postes occupés. Ce que j'essaie de faire, c'est de comparer les postes qui sont occupés, où les personnes travaillent et les postes qui restent vacants pour plus d'un mois. J'ai bien l'impression que ces derniers sont indicateurs de pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Quant à ceux qui sont comblés en moins d'un mois, je pense qu'ils démontrent tout simplement les fluctuations du marché du travail. Si l'on examine les postes vacants qui prennent plus d'un mois à être dotés, nous nous rendons compte qu'il y en a très peu en réalité. Le maximum a été atteint à cet égard en 1974, alors que leur pourcentage a atteint les quatre dixièmes p. 100 (0.4 p. 100), ce qui en fin de compte ne représente que 4 postes sur 1,000. En 1976, 1977 et 1978, ce pourcentage est descendu à deux dixièmes p. 100 (0.2 p. 100), ce qui représente 2 postes sur 1,000. Nous ne croyons pas que le fait d'avoir de la difficulté à pourvoir deux postes sur mille nous place dans une situation que nous pourrions décrire comme une crise du marché du travail.

Si nous comparions cette situation à celle du chômage, nous parlerions alors de 80 personnes sur 1,000 qui sont sans emploi. Ce rapport est beaucoup plus important que celui des postes vacants. En fait, le problème du chômage est quarante fois plus grand que celui des postes vacants. C'est cela que nous voulons dire.

L'aspect général de l'emploi, dans les années soixante et soixante-dix, ne faisait pas dire à beaucoup d'experts qu'il allait y avoir une pénurie d'emplois. Cela a été un problème constant dans les années soixante et soixante-dix et lorsque les effets de l'explosion démographique sont fait sentir, c'est là que les problèmes ont commencé.

Examinons donc tout cela à l'aide de statistiques officielles. Dans le budget de 1979 du gouvernement conservateur, on faisait la prédiction que le chômage, en 1985, se situerait à 7.5 p. 100. Le gouvernement disait que c'était une prédiction à moyen terme, mais à mon avis il s'agissait plus d'une prédiction à long terme. Le Conseil économique du Canada, selon

[Text]

year later in the Liberal budget of October, the Department of Finance was predicting 7.7 per cent, so we have an increase over nine months, and the Economic Council of Canada is now predicting 6.5 per cent. So, I think the employment outlook tends to say that the high rates are here to stay, at least until 1985, which is about as far as we can look ahead.

I would also mention that the OECD, which keeps track of 24 industrialized countries in the world, also has very little cheerfulness on the employment outlook.

What I would conclude, then, on this is that it seems that the shortage of jobs at the aggregate level is the major employment problem for the 1980s. Critical skill shortages is not a serious problem; it is a small problem.

I would like just briefly to look at some of the disaggregated figures. We have been flying at a very high level here looking at aggregate unemployment, aggregate employment, aggregate job vacancies. Let us break it down and focus on two groups within the labour market: women and youth.

Chart 6 summarizes the labour force behaviour of women in the market between 1966 and 1980 and we see that they have grown—looking at the top line, the participation rate, which is the percentage of women over the age of 15 in the labour force, either employed or unemployed seeking work—we see it has grown and that in fact by 1980, half of the women are in the labour force and that they make up 40 per cent of all the people employed in the labour force; so that they are not really secondary or marginal or peripheral; they are very important and increasingly import part of the labour market. But Chart 6 can give you a rather cheerier, optimistic picture of women's prospects on the labour market.

If you look at Chart 7 you look at the unemployment rate for males, females and youths, and you see that males, particularly since 1970, the unemployment rate is about a percentage point higher than males, the youth we will come back to very briefly, their rate is practically off the top of the graph. Basically, what chart 7 shows is that women do not have the same access to employment opportunities that males do and they end up with high unemployment rates.

• 2110

There are a couple of other problems that we would like to highlight in statistical form here, other than unemployment, which is a problem that plagues women and youth. Women tend to be segregated into certain jobs, particularly lower-paying employment, consequently they earn less income and have a greater chance of living in poverty, and they do not have the same access to public training and manpower programs as do males.

On this first point of segregation concentration, we would flip the page to table 1. This is using 1971 data. If you look at the top, we have what is labelled nontraditional occupations,

[Translation]

son habitude, était plus optimiste et prédisait que le taux de chômage serait à 4.8 p. 100. Moins d'un an après, dans le budget libéral du mois d'octobre, le ministre des Finances disait qu'il serait à 7.7 p. 100, soit une augmentation de 0.2 p. 100 en neuf mois, et maintenant, le Conseil économique du Canada prévoit qu'il sera de 6.5 p. 100. Je pense donc que tout cela tend à indiquer que les niveaux élevés du taux de chômage sont là pour rester, au moins jusqu'en 1985, ce qui est vraiment le plus loin que l'on puisse prédire.

Il faut aussi dire que l'O.C.D.E. qui possède des renseignements sur 24 pays industrialisés du monde n'est pas très optimiste non plus sur la situation du chômage.

Pour conclure là-dessus, je dirais que le manque d'emplois en général sera le principal problème des années quatre-vingt. Le manque de personnel spécialisé est quant à lui un problème plutôt bénin.

J'aimerais maintenant jeter un coup d'œil sur certains points plus précis. Nous avons parlé en termes très généraux jusqu'à présent du chômage, de l'emploi et des postes vacants dans leur ensemble. Concentrons-nous maintenant sur deux sujets plus précis, deux groupes du marché du travail: les femmes et les jeunes.

Le tableau 6 résume le comportement de la population active féminine sur le marché du travail entre 1966 et 1980. Nous pouvons constater que ce groupe a augmenté tout comme le taux de participation des femmes de plus de 15 ans au marché du travail. Nous pouvons aussi voir qu'en 1980, la moitié des femmes sont sur le marché du travail et qu'elles constituent 40 p. 100 de la main-d'œuvre totale. On ne peut donc pas dire qu'elles sont secondaires ou marginales. Elles sont une partie de plus en plus importante du marché. Le tableau 6 peut vous donner une idée plutôt optimiste de l'avenir des femmes sur le marché du travail.

Si nous examinons maintenant le tableau 7, vous allez constater qu'il s'agit des taux de chômage des hommes, des femmes et des jeunes. Vous remarquerez que depuis 1970, le taux de chômage des femmes est de 1 p. 100 supérieur à celui des hommes. Quant à celui des jeunes il passe à travers le haut du graphique. Fondamentalement, le tableau 7 nous démontre que les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes et qu'en conséquence, leur taux de chômage est plus élevé.

Il y a aussi deux autres problèmes que nous voudrions illustrer à l'aide de statistiques. Outre le chômage qui afflige autant les femmes que les jeunes, il y a une certaine tendance à la discrimination envers les femmes. On leur donne souvent des postes peu tentants pour les hommes et souvent très peu rémunérés. Elles gagnent donc moins d'argent, ce qui les expose à vivre dans la pauvreté. Elles ont aussi moins facilement accès à l'enseignement public et aux programmes de formation de la main-d'œuvre que les hommes.

Pour illustrer le problème du cantonnement des femmes dans certaines occupations, passons à la page suivante à la table 1. Ces chiffres sont ceux de 1971. Les renseignements du

[Texte]

typically male occupations, and at the bottom traditional occupations, or the female occupations. We find that the female share of the total number of people in nursing is 87 per cent; 96 per cent of stenographic and typing; 78 per cent of personal service—that is hairdressing, waitresses, that type of occupation—at a time when women made up 34 per cent of the over-all labour force, which is shown at the bottom. So they tend to be very heavily overrepresented in some occupations while practically not represented at all as architects and engineers, in machine-related occupations where you have skill shortages, in electronic-related equipment, where you have skill shortages, in mechanics and repairs, again where you have skill shortages. There are very few women in those occupations.

There are other reasons too, mainly lower pay for work of equal value, limited access to training opportunities—these lead to lower incomes. In 1977, female full-time workers—this is adjusting for part-time work—full time women workers averaged \$9,800 and males \$15,000, so they made 62 per cent of the incomes of males.

This leads to rather embarrassing statistics in the Statistics Canada reports on poverty and income every year. In 1978, the last year, of all families living in poverty one third were headed by females. Even though they make up fewer than 10 per cent of all families in Canada, they are tremendously overrepresented in poverty, partly because, of course, of the labour force situation that I have documented.

Table 2, on page 15, tends to support the point that females have less wide access to manpower and training programs than do males. If you want to concentrate on 1978-79, these are the major programs operated by the Employment and Immigration Commission. We know that, for example, in 1978-79 women made up about 40 per cent of the labour force, yet they were in very small numbers in some of these categories—29 per cent of industrial training, only 3 per cent of apprenticeship training, 31 per cent of Canada Works. So they are not getting their fair share of the employment and immigration programs.

Finally, there is the type of training they do get into, even though they make up 29 per cent of the industrial training programs: in the last year that I have here, 85 per cent of the females were concentrated in eight occupational groups, traditional female groups, whereas for males only 56 per cent were concentrated in the top eight. Fifty per cent of the women were concentrated in two groups alone, stenographic and typing and clerical and related. So even when they do get into training programs, they tend to concentrate on the traditional low paying fields.

[Traduction]

haut sont ce que nous appelons les occupations non traditionnelles, principalement dévolues aux hommes, et ceux du bas, les occupations traditionnelles principalement dévolues aux femmes. Nous pouvons constater que 87 p. 100 des postes dans le domaine des soins infirmiers sont occupés par des femmes, que 96 p. 100 de ceux en sténographie et en dactylographie de même que 78 p. 100 du personnel de service le sont aussi. Par personnel de service, nous entendons coiffeuse, serveuse et ainsi de suite. Ces données viennent d'un temps où les femmes ne constituaient que 34 p. 100 du marché du travail comme vous pouvez le voir en bas. C'est donc dire qu'il y a une anomalie et que les femmes sont souvent surreprésentées dans certains genres de travail alors qu'elles ne le sont à peu près pas dans d'autres comme l'architecture, l'ingénierie, l'électronique où il y a un manque de main-d'œuvre spécialisée, de même qu'en informatique, en mécanique et en réparation où là aussi il y a des besoins pressants. Il y a très peu de femmes dans ces domaines.

Il y a aussi d'autres raisons à cette situation. On donne aux femmes des salaires plus bas pour un travail de même valeur que celui d'un homme. Elles ont aussi un accès plus limité aux possibilités de formation, ce qui génère aussi des salaires inférieurs. En 1977, le salaire moyen des femmes, compte tenu de celles qui travaillaient à temps partiel, a été de \$9,800 en comparaison de \$15,000 pour celui des hommes. Il était donc égal à 62 p. 100 seulement du salaire des hommes.

Cet état de fait nous amène à enregistrer des statistiques plutôt embarrassantes dans les rapports annuels de Statistique Canada sur la pauvreté et les revenus. En 1978, de toutes les familles vivant en-deça du seuil de la pauvreté, le tiers était sous la responsabilité d'une femme. Même si au total elles ne constituent que 10 p. 100 de toutes les familles du Canada, elles comptent pour beaucoup dans le total des familles vivant sous le seuil de la pauvreté. Cela est dû en bonne partie, à la situation des femmes sur le marché du travail dont je viens de parler.

La Table 2 à la page 15 vient à l'appui du fait que les femmes ont beaucoup plus difficilement accès aux programmes de formation et à ceux de la main-d'œuvre que les hommes. Il suffit d'examiner les années 1978 et 1979 en particulier où la Commission de l'emploi et de l'immigration a mené des programmes très importants dans ce sens pour s'en rendre compte. Nous savons qu'en 1978-1979, les femmes constituaient 40 p. 100 du marché du travail à peu près. Malgré cela, elles ne constituaient que 29 p. 100 des élèves en formation industrielle, 3 p. 100 de ceux en cours d'apprentissage et 31 p. 100 du programme Canada au travail. On ne peut donc pas dire qu'elles ont eu leur juste part des programmes de la Commission de l'emploi et de l'immigration.

Finalement, il y a les types de formation dans lesquels elles s'inscrivent. Même si elles constituaient 29 p. 100 du groupe inscrit en formation industrielle en 1978-1979, 85 p. 100 d'entre elles étaient concentrées dans huit genres d'activités seulement, des activités typiquement «féminines» comparativement à 56 p. 100 des hommes. Cinquante p. 100 des femmes étaient concentrées dans deux groupes principaux: sténographie et dactylographie, et travaux de secrétariat. Cela démontre bien que même quand elles sont en formation, elles ont tendance à se confiner à des domaines traditionnellement mal payés.

[Text]

Finally, then, with youth, I think chart 8 on page 17 summarizes pretty much everything we want to point out here. First, the unemployment rate for youth in 1980 was 13 per cent—almost double that for males in general. Secondly, while they make up 26 per cent of the labour force, they make up 36 per cent of the unemployment, they almost double their representation in unemployment compared with what it is on the labour force. Third, I think it is very important to note that, in the top line here, the participation rate has been steadily rising, and even though we have had great expectations that there would be less pressure on the labour market as the baby boom worked its way through, this has been offset by the fact that more youth are working, so that we end up on the bottom line here with a fairly constant labour force share.

• 2115

Finally, I would just like to say that all the data on employment and poverty that Statistics Canada collects, which I based this brief on, excludes natives. There is a very serious poverty problem, a very serious employment problem among natives. In fact most of the data here actually understates the case for unemployment and for income in Canada. Thank you.

Mr. Hunsley: Would you like to stop now or just go to the second group.

The Chairman: I think you should complete your remarks. Keep in mind that we are supposed to adjourn at about 10 o'clock. We have a business meeting after, but we would like to have some time for a dialogue with you.

Mr. Harry MacKay (Program Director in Social Services, the Canadian Council on Social Development): I will try just to highlight part 2 and go on to the problems raised in part 1 which we call the proposals. We grant that there are other things to look at, but we have concentrated on two approaches, namely work spreading and work widening, work spreading being the distribution of existing work opportunities amongst a greater number of individuals, and work widening being the redefinition of some activities currently being done but not as paid work, to become paid work opportunities.

Work spreading, is basically a matter of altering time and functional arrangements because some employees desire and can afford to work fewer hours; when they do so employers must cover off the work to be done and hire additional personnel to maintain their output at a constant level. This particularly focuses on part-time work arrangements.

The basic problem about part-time work is one of attitude because part-time work is generally considered, we think, to be inferior or irregular. Part-time workers are frequently viewed as peripheral, marginal or secondary to a full-time work force. As proof of that we note that only one in five Ontario collective agreements mention part-time workers.

[Translation]

Enfin, en ce qui a trait aux jeunes, je pense que le tableau 8 illustre assez bien tout ce que nous voulons dire. Premièrement, en 1980, le taux de chômage chez les jeunes a été de 13 p. 100, environ le double de celui des hommes. Deuxièmement, bien qu'ils ne constituent que 26 p. 100 de la population active, ils représentent 36 p. 100 du taux de chômage, presque le double de leur pourcentage de représentation du marché du travail. Troisièmement, je crois qu'il est important de noter que le taux de participation des jeunes au marché du travail, qui est représenté par la ligne du haut, va en augmentant même si nous nous attendions à ce que les effets de l'explosion démographique s'estompent et que le marché du travail en soit ainsi allégé. Ce n'est pas cela qui s'est produit. En réalité, un plus grand nombre de jeunes sont sur le marché du travail et continuent d'y occuper une place importante, comme nous l'indique la dernière ligne.

Finalement. J'aimerais ajouter que toutes les données sur l'emploi et la pauvreté compilées par Statistique Canada et dont je me suis servi pour préparer cet exposé ne tiennent pas compte des autochtones. Il existe un problème très sérieux de pauvreté et de chômage chez les autochtones. En fait, les données que nous avons reflètent mal la gravité des problèmes de chômage et de pauvreté au Canada. Merci.

M. Hunsley: Préférez-vous arrêter tout de suite ou passer à la deuxième partie avant?

Le président: Je crois que vous devriez terminer votre exposé. Je vous rappelle simplement que nous devons lever la séance autour de 22 heures. Nous avons une autre réunion prévue mais nous aimerions bien avoir le temps de discuter avec vous avant de clore la réunion.

M. Harry MacKay (directeur de Programme des services sociaux, Conseil canadien de développement social): J'aimerais tout d'abord simplement souligner certains points décrits dans la deuxième partie du mémoire pour ensuite discuter des problèmes soulevés dans les propositions de la première partie. Nous savons fort bien qu'il existe plusieurs approches possibles mais nous en avons choisi deux, soit la redistribution et la redéfinition des emplois. La redistribution signifie que les emplois existants sont rendus disponibles à un plus grand nombre de personnes et la redéfinition veut dire que certains emplois non-rémunérés sont convertis en emplois rémunérés.

La redistribution des emplois consiste surtout à modifier des horaires ou encore des modes de fonctionnement pour satisfaire aux désirs de certains employés qui veulent et qui peuvent se permettre de réduire leur nombre d'heures de travail. Les employeurs doivent donc engager du personnel à temps partiel pour maintenir la même production. Cette situation fait donc plutôt appel à un mode de fonctionnement permettant d'accommoder du travail à temps partiel.

Le problème le plus souvent rencontré est celui de l'attitude des employés réguliers vis-à-vis les employés à temps partiel. Ces derniers sont souvent considérés comme étant inférieurs ou instables, ou encore marginaux et ne faisant pas réellement partie du groupe de travail. La preuve de cette attitude est

[Texte]

Job sharing is a special part-time work arrangement which spreads employment; two individuals might pair off in the same position, one of the pair doing one aspect of the job, and the other doing another, or just sharing the job by working different times of the day, during different days, or even during alternate weeks or months. A job sharing arrangement could be initiated either by two individuals wanting to pair off, or by the employer who advertises the job as open to job sharing, and welcomes people who are applying together or offers it to two individuals.

Some new statistics for you are included on page 24 where we take a look at two research papers that were done by the labour force survey division, discovering that there were over 1 million nonpaid nonagricultural workers putting in 50 hours a week or more, which is 11.2 per cent of the paid nonagricultural labour force. We question whether this can be allowed to continue when we have almost 1 million individuals seeking work in this country. Can we not take a look at least at some of these 1 million individuals who are putting in 50 hours or more a week, to share some of the work with the currently unemployed.

We then go on to take a look at interrupted work as another form of job sharing. Besides part-time work, let us look at interrupted work, which could be facilitated by employers and by government. This is where individuals take off time or step out of the labour force for a time for sabbatical or paid educational leave, or unpaid or paid training or retraining, or upgrading opportunities.

• 2120

We then go on to take a look at work widening on page 27 as our second form of looking at more work opportunities, the first being work spreading. This is work widening where we suggest that we redefine paid work, take a look at how we have, until now, defined paid work to be work done in the traditional private or public sectors, and suggest we look at the growth of a third sector of a hybrid form of enterprise that combines elements of public and private funding with individual and community initiative. We cite both the Canadian Advisory Council on the Status of Women and the Economic Council of Canada as being supportive of this concept.

We provide two examples of work widening: one being community development, and the second being child care. Under community development we note that a start has already been made through such programs as LIP, LEAP, Canada Works and Young Canada Works, and suggest that

[Traduction]

facile à faire. Seulement une convention collective sur cinq en Ontario parle des employés à temps partiel.

Le partage d'un emploi est un mode de travail à temps partiel qui divise un emploi entre plusieurs personnes ou équipes de travail. En effet, deux personnes pourraient partager le même poste, une personne assumant une partie des fonctions et la deuxième personne en assumant l'autre. Elles pourraient également partager le poste d'une autre façon en divisant la journée de travail en deux, ou encore en alternant les jours, les semaines ou même les mois de travail. Deux personnes pourraient donc décider de partager le même poste ou encore un employeur pourrait annoncer que tel poste offert pourrait être par des personnes intéressées par ce mode de fonctionnement.

A la page 24, nous étudions deux travaux de recherche produits par la Division des enquêtes de Travail Canada qui nous révèlent de nouvelles données statistiques. En effet, ces travaux démontrent qu'il existe plus de 1 million de personnes travaillant dans les domaines autres que l'agriculture, qui font des semaines de plus de 50 heures et qui ne sont pas payées pour le temps supplémentaire qu'elles font. Ce chiffre équivaut à 11.2 p. 100 des travailleurs rémunérés. J'aimerais savoir comment on peut permettre à une telle situation de persister dans un pays qui compte près de 1 million de personnes sans emploi. Cette situation de personnes travaillant plus de 50 heures par semaine ne pourrait-elle pas être examinée dans le but de partager ces emplois avec certains chômeurs?

Nous passons ensuite à une autre forme de partage du travail, soit l'interruption du travail. En plus du travail à temps partiel, l'interruption du travail pourrait être une solution encouragée par les employeurs et les gouvernements. Dans ce contexte, nous parlons d'individus qui sortent du marché du travail temporairement pour prendre une année sabbatique ou un congé d'études payé ou non ou pour aller se perfectionner ou profiter d'une occasion unique de rehausser leur statut.

Nous examinons ensuite, à la page 27, la question de la redéfinition des emplois en tant que deuxième solution pour amener plus d'emplois; la première étant la redistribution des emplois. C'est en parlant de redéfinition des emplois que nous suggérons de redéfinir le concept du travail rémunéré, de jeter un coup d'œil à la définition qu'on en a donné jusqu'à présent, comme étant le travail accompli dans le secteur public et dans le secteur privé. C'est aussi dans ce même contexte que nous suggérons de considérer l'apparition d'un troisième secteur hybride composé d'éléments fondamentaux du secteur privé et du secteur public combinés avec des entreprises individuelles et communautaires. Nous citons ensuite le Conseil consultatif de la situation de la femme de même que le Conseil économique comme étant deux organismes qui appuient ce nouveau concept.

Nous apportons ensuite deux exemples à l'appui de la redéfinition des emplois: le premier est le développement communautaire et le second, les services de garderie. A propos du développement communautaire, nous soulevons qu'une amorce a déjà été faite par les programmes P.A.C.L.E., Canada au

[Text]

there is a real opportunity to expand and develop this particular concept of community development.

Second, for assisting families with child care, we might look at a tax credit approach in three forms: income assistance which would permit a parent to spend full time "working"; developmental child care in the home by spending some time, perhaps through a job-sharing arrangement, in the labour market and the remaining time providing child care; or working full time at a paid job and using the tax credit to purchase developmental child care from a licensed day care establishment.

We then go on to take a look at some of the things David was mentioning that were cited in the first part as problems: what can be done about occupational desegregation in terms of special employment assistance to women; particularly something must be done about the wage differential between male and female workers which has been attributed at something like approximately 20 per cent, the most noted study being that done by Sylvia Ostry which controlled for age, time in the labour force and education. We think really aggressive attempts must be made by government to clarify the grounds for proof that sex discrimination exists in wage differentials, and to create some jobs in the public sector by appointing employment practices enforcement officers to search out and bring individual and class actions for judgment in the courts.

Lastly we take a look at youth because, although they comprise one quarter of the labour force, they comprise almost one half of the unemployed. Something must be done to bridge the gap between school and work and we suggest that work experience should be a part of all school curricula in secondary schools across the nation. The provincial departments of education and the local school boards should facilitate and institute such work experience programs so that students experience the world of work in sort of an apprenticeship form while they are still students and can profit by that experience, both by better career choices and better preparation for the world of work in order to make that transition to work much easier.

Lastly we wrap up by saying we think that an income supplementation program is essential as a base upon which to build the possibilities that we have explored in this paper. I would like to pass it over to Terry for a summary.

• 2125

Mr. Hunsley: I would just refer you to the appendix, which seems for one reason or another to be after the references, and where we have again summarized a number of recommendations. Of course, one always has a choice to make when he does a brief like this: whether to do two or three recommendations and hope to get everyone's attention or to do a whole

[Translation]

travail et Jeunesse Canada au travail, et nous suggérons qu'il y ait un élargissement de ce genre d'activités de développement.

Deuxièmement, nous suggérons que des possibilités de déduction d'impôt soient examinées en ce qui a trait aux services de garderie. Ces crédits d'impôt pourraient prendre trois formes: une assistance directe qui permettrait aux parents de travailler à temps plein, un système de garderie éducationnelle qui permettrait à des groupes de parents de s'organiser pour pouvoir partager leur temps à des occupations de garde des enfants et de travail à l'extérieur ou encore un système de dégrèvement d'impôt qui permettrait aux parents de travailler à temps plein et de payer les services de garderies pourvues de personnel qualifié pour garder et éduquer les enfants.

Nous faisons ensuite un examen des problèmes dont David nous parlait lors de son exposé sur la première partie. Nous parlons de ce qui peut être fait pour arrêter la discrimination envers les femmes en terme d'aide à la femme dans le secteur de l'emploi. Nous suggérons en particulier que quelque chose se fasse sur la différence qu'il y a entre le salaire d'un homme et celui d'une femme pour le même travail. Cette différence a été estimée à 20 pour cent. L'étude la plus remarquée sur le sujet a été celle de Sylvia Ostry qui a montré ces différences selon des facteurs comme le groupe d'âge, l'expérience sur le marché du travail et la scolarité. Nous pensons que des essais très sérieux devraient être faits par les gouvernements pour clarifier la situation et faire la preuve que la discrimination au niveau des salaires n'est pas le fruit de l'imagination. Il faudrait aussi qu'ils appointent des fonctionnaires pour exercer une surveillance sur les pratiques en matière d'emploi et pour aider les gens lésés à se défendre devant les tribunaux.

Finalement, nous examinons la situation des jeunes parce que même s'ils ne représentent que le quart de la population active, ils constituent presque la moitié des chômeurs. Il devrait y avoir quelque chose de fait pour faciliter le saut entre le monde des études et celui du travail. Nous recommandons que les stages de travail fassent partie des programmes des cours secondaires à travers tout le pays. Les ministères provinciaux de l'Éducation et les commissions scolaires devraient instituer et faciliter ces stages de travail pour que les étudiants puissent avoir un avant-goût du monde du travail en y faisant leur apprentissage pendant qu'ils sont encore à l'école. Cette expérience pourrait leur être très profitable en leur permettant de faire un meilleur choix de carrière et en leur donnant une préparation plus adéquate au monde du travail afin que la transition se fasse plus en douceur.

Enfin, nous terminons en disant que nous pensons qu'il est essentiel qu'il y ait un programme de supplément au revenu pour que les possibilités que nous avons exposées dans notre mémoire puissent se réaliser. J'aimerais maintenant passer la parole à Terry pour qu'il nous fasse un résumé.

M. Hunsley: Je voudrais que vous vous reportiez à l'appendice qui, pour une raison ou pour une autre, se trouve après les références. Nous y avons résumé un certain nombre de recommandations. Évidemment, quand on fait un mémoire, on a toujours le choix entre faire deux ou trois recommandations, en espérant qu'elles reflètent les préoccupations de tous ou en

[Texte]

number of recommendations and hope to address all the issues one wants to. I notice you say, Mr. Chairman, your mandate has been lengthened, so I will take it we have made an appropriate choice and you have more time to deal with more recommendations.

If I could just mention a few of these to you—there are a large number, and I will not go through them all, but just remind you, first, that one of the statements we did make when we talked about the proposals was our view that employment should be considered a social right of citizenship. We have, in an earlier brief to the committee on the Constitution, made this point, that we recognize that social rights are an expression of the goals of a society, but we think Canadian society should accept as a clear social goal to provide an employment opportunity to everyone who wants it.

If I could, just on the work-spreading recommendations, mention three or four here—one is that federal and provincial governments act as model employers of part-time workers, including job sharers; secondly, that the Canada Manpower Centres provide increased and specialized counselling and placement services to part-timers—and we should really have said to job sharers, because I suppose if there is a distinction between the two, one could suggest that part-time work is something more often initiated by the employer, where job sharing is perhaps something that would be more often initiated by the people seeking work. If we are going to support that kind of initiative, it will be incumbent on Canada Employment Centres to support it and to take some specific measures toward it.

About half-way down that page—that governments facilitate the expansion of part-time employment through increased financial support for such work-support programs as day-care and home-maker services. We just want to stress that a large number of the social services provided in Canada are crucial support mechanisms for employment.

Toward the bottom of the page—that safeguards for full-time employees be included in federal and provincial labour codes to protect their positions from arbitrary conversion to part-time status. Clearly what we are recommending is not something that will go against the express wishes and the clear needs of people who may need an income from full-time employment.

At the bottom of that page—that governments institute a program of income supplementation for the wage-earning poor and for certain part-timers. I would like to underline that again, because we feel, perhaps of any single group in Canada, the one most affected by inflation and having perhaps the least opportunity for any access to indexing or to regular increases in employment tends to be those people who are working at or

[Traduction]

faire un grand nombre pour être bien certain de n'en oublier aucune. Vous avez dit, je pense, monsieur le président, que votre mandat a été prolongé. J'en déduis donc que le temps que nous avons choisi pour paraître devant ce comité a été très judicieux et que vous pouvez ainsi consacrer plus de temps à nos recommandations.

J'aimerais vous en présenter quelques-unes. Étant donné qu'il y en a plusieurs, je ne les passerai pas toutes une à une. J'aimerais tout simplement vous rappeler, en premier lieu, que l'une des affirmations que nous avons faites lorsque nous avons parlé de nos propositions était à l'effet que le droit au travail devrait être considéré comme un droit fondamental de tout citoyen. Nous avons déjà soutenu dans un mémoire que nous avons présenté au Comité sur la constitution que nous considérons que les droits sociaux sont l'expression des buts de la société. Nous pensons que la société canadienne devrait se faire un devoir de se fixer comme l'un de ses buts principaux celui de donner à tous la possibilité de travailler.

Si vous me le permettez, j'aimerais vous rappeler quelques-unes des recommandations que nous faisons sur la redistribution des emplois. La première est que les gouvernements fédéral et provinciaux servent d'exemple en ce qui a trait au travail à temps partiel et au partage des emplois. Deuxièmement, que les Centres de main-d'œuvre du Canada offrent de plus en plus de services de placement et de consultation spécialisée aux travailleurs à temps partiel. En fait, ces services devraient plutôt être offerts à ceux qui se partagent un emploi parce que la distinction que l'on pourrait faire entre les deux pourrait être que le travail à temps partiel est plus souvent un système implanté par un employeur alors que le partage d'un emploi est un système plus souvent implanté, quant à lui, par des gens à la recherche d'un emploi. Si l'on est pour encourager une telle initiative, il reviendra aux Centres de main-d'œuvre du Canada de la supporter et de prendre les mesures qui s'imposeront.

Un peu plus loin, nous recommandons que les gouvernements encouragent l'augmentation du nombre des emplois à temps partiel en rehaussant l'appui financier qu'ils accordent aux programmes d'aide au travail comme les garderies et les services domestiques. Nous voulons tout simplement souligner que plusieurs des services sociaux fournis au Canada sont d'une importance cruciale pour l'emploi.

Encore un peu plus loin, nous recommandons que certaines clauses soient incluses dans les codes du travail fédéral et provinciaux à l'intention des travailleurs à temps complet, afin de garantir que leurs postes ne seront pas convertis en postes à temps partiel de façon arbitraire. Évidemment, nous ne voulons pas que nos recommandations viennent à l'encontre des désirs ou des besoins que certains pourraient avoir d'un revenu provenant d'un emploi à temps complet.

Au bas de cette page, nous recommandons encore que les gouvernements mettent sur pied un programme de supplément au revenu pour les gagne-petit et pour certains travailleurs à temps partiel. Nous aimerions souligner, encore une fois, que les gens dont les salaires sont les plus près du salaire minimum sont ceux, parmi presque toutes les catégories au Canada, que l'inflation touche le plus durement, et en même temps ceux qui

[Text]

near the minimum wage. Moreover, not only does an income supplementation program provide for some basic standard of living of people who are working in the labour market, it also helps to keep many people who are working at that level from becoming discouraged and dropping out of the labour market.

On the next page, on work-spreading, just to highlight one particular one—that job-training subsidies being offered be adjusted to support training for part-time work and for job sharing. We are suggesting that the various training programs under the CEIC be reviewed to ensure that they do in fact support and provide opportunities for people interested in working on a part-time basis.

Under work widening, we feel all three recommendations certainly bear repeating. One is that the CEIC increase and expand job-creation programs, particularly longer-term employment opportunities. We are aware of a certain feeling, I guess, within some of the government planning systems—that public job creation effort should be either temporary or should be somehow segregated from the regular labour force or the regular economy and to some extent, I suppose, that they not work against the mobility aspirations of people in regions that may have a chronic unemployment problem.

• 2130

We are really suggesting, specifically for regions of chronic high unemployment, that mobility is not going to solve all the unemployment problems, and public job creation is going to have to be looked at in a longer-term context. Subsequent to that, we are suggesting that the federal government develop a supportive policy of community development and clarify the centre of responsibility for implementation. We seem to find community development as an activity, popping up in a kind of secondary way, under a variety of departments. I think the Department of Indian Affairs and Northern Development would tend to say that much of their policy is based on community development, at least the Indian health policy is based on community development, as one of the three legs, I guess, of that policy.

We are aware that CEIC is, in some of its current job creation efforts, trying to channel money into community development and community service. Also, that the Canada Assistance Plan cost shares community development service is being offered by provincial governments. However, we would point out that the volume of community development services being offered by provincial governments is practically nil, so that really is not very much of a burden on the Canada Assistance Plan.

I guess the other area of relevance is the citizenship programs of the Department of the Secretary of State, which also seem to function in that area. Again, our suggestion is that the responsibility for the support of community development on the part of the federal government be clarified, and that a centre of responsibility for implementation be developed.

[Translation]

ont le moins de chances de voir leur salaire être indexé ou augmenté de façon régulière. De plus, les programmes de supplément au revenu, tout en permettant à plusieurs d'avoir un niveau de vie décent, encourageraient beaucoup les bas-salariés à rester sur le marché du travail.

A la page suivante, toujours à propos de la redistribution des emplois, nous recommandons que les fonds alloués à la formation soient augmentés pour permettre un élargissement des programmes pour inclure le travail à temps partiel et le partage d'emploi. Nous suggérons que les nombreux programmes de formation offerts par la C.E.I.C. soient revus afin de s'assurer qu'ils offrent véritablement la possibilité, à ceux qui le désirent, de suivre des cours en fonction de leurs intérêts pour du travail à temps partiel.

En ce qui a trait à la redéfinition des emplois, je pense que les trois recommandations méritent d'être répétées. La première, c'est que la C.E.I.C. augmente et élargisse des programmes de création d'emplois, particulièrement en ce qui a trait aux emplois de longue durée. Nous savons que les efforts de création d'emplois exercés par certains services gouvernementaux devraient être temporaires ou, d'une certaine façon, indépendants du marché du travail ou de l'économie en général. Nous croyons aussi que ces efforts ne devraient pas empêcher les gens de quitter les régions où le taux de chômage est très élevé pour se trouver des emplois ailleurs.

Ce que nous disons en réalité, surtout pour les régions où le taux de chômage est élevé, c'est que le mouvement des personnes ne règlera pas tous les problèmes de chômage et qu'on devra concevoir les programmes publics de création d'emplois dans un contexte plus large. A la suite de cela, nous suggérons que le gouvernement fédéral adopte des politiques qui viendront appuyer le développement communautaire et déterminer qui aura la responsabilité de leur application. Nous avons constaté que les activités de développement communautaire semblent être de plus en plus populaires auprès d'un nombre croissant de ministères. Par exemple, les politiques sociales du ministère des Affaires indiennes et du Nord sont basées sur le développement communautaire, à tout le moins en ce qui a trait aux programmes de santé pour les autochtones.

Nous savons que la C.E.I.C. essaie, au moyen de certains de ses programmes actuels de création d'emplois, d'amener de plus en plus d'argent dans le développement communautaire et les services communautaires. Nous savons aussi que les services de développement communautaire sont subventionnés par les gouvernements provinciaux à travers certains programmes d'aide à frais partagés. Cependant, nous voudrions souligner que le nombre des services de développement communautaire offerts par les gouvernements provinciaux est infime et que, par conséquent, le coût de ces programmes n'est pas très élevé pour le Canada.

Je pense qu'il est aussi important de savoir que certains programmes de secteur de la citoyenneté du Secrétariat d'État touchent aussi le développement communautaire. A cet effet, encore une fois, nous suggérons que le gouvernement fédéral clarifie la situation et détermine qui aura la responsabilité de

[Texte]

The Chairman: Excuse me, Mr. Hunsley, I have a feeling that we are getting into some repetition now, because a lot of the members have been reading the recommendations and I would like to make sure there is time for dialogue.

Mr. Hunsley: I have only about two more minutes, sir.

The Chairman: Fine; it is a very interesting brief and I know the members want to question and talk with you about it.

Mr. Hunsley: The last one, under work widening, that the day care income tax deduction be increased to the actual cost of the purchased service—I believe it is now \$2,000 per child with a \$4,000 maximum, if it has not been changed just recently—and that it be transformed to a tax credit. Under special services to women and youth, that a more advanced and extensive apprenticeship system be developed for working women and youth; again, the recommendation that a variety of social services do support employment.

We want to mention specifically that we think if, in fact, the recruitment processes in the federal government are going to result in significant developments in favour of the recruitment and staffing of women, as well as other disadvantaged labour groups, there is going to have to be a clear change of some type in the Public Service Employment Act to allow that.

Finally, under youth, that provincial ministers of education facilitate, and local schoolboards introduce, substantial work experience programs in secondary school curricula. I think we have mentioned in our brief that there is an excellent example right here in Ottawa, the Sir John A. Macdonald School, and that educational institutions provide courses on careers in the labour market as well as training in entrepreneurial skills. I apologize, Mr. Chairman, for the length of the presentation.

The Chairman: Well, it is not that; I just thought we were getting into some repetition, but it is a very stimulating brief. I am very pleased, for one, that you did cover so many points. By the way, other witnesses have been touching on these points, not all at once maybe like you have, but we have been receiving comment on all the points you covered, so we are very pleased to have this very comprehensive brief.

• 2135

Members of the committee—there are six of us here tonight—have listened to a very interesting brief, so what I would like to do is put limits on you, but at the end, if one of the members does not cover something, I will allow any of you to come back and touch on subjects on which you think questions need to be asked and have not been put. I am going to try to limit you all to seven minutes each. I will be the last

[Traduction]

développer et d'implanter les programmes d'intérêt communautaire.

Le président: Excusez-moi monsieur Hunsley, je pense que nous commençons à nous répéter. La plupart des membres du comité ont lu les recommandations. Il faudrait se laisser assez de temps pour discuter.

M. Hunsley: J'en ai encore pour deux minutes seulement, monsieur.

Le président: Bien. Votre mémoire est très intéressante et je suis certain que les membres ont des questions à vous poser et des commentaires à faire.

M. Hunsley: La dernière recommandation au sujet de la redéfinition des emplois porte sur le souhait que le dégrèvement d'impôt permis pour les frais de garderie soit augmenté pour équivaloir au coût réel du service. Je pense qu'à l'heure actuelle on peut déduire \$2,000 par enfant jusqu'à un maximum de \$4,000, à moins que ça n'ait été changé dernièrement. À la rubrique des services aux femmes et aux jeunes, nous recommandons que le cadre des cours d'apprentissage soit élargi. Au risque de me répéter, nous voudrions qu'il y ait plus de services sociaux pour venir en aide à ceux qui veulent travailler.

De façon plus spécifique, nous aimerions dire que si nous voulons que les procédures de recrutement du gouvernement fédéral favorisent l'embauche de plus de femmes de même que d'autres types de personnes défavorisées, des changements importants devront être apportés à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Finalement, en ce qui a trait à la jeunesse, nous voudrions que les ministères provinciaux de l'Éducation ainsi que les commissions scolaires mettent sur pied des stages de travail dans le cadre des cours offerts au niveau secondaire. Je pense que nous avons déjà mentionné dans notre mémoire qu'il y a ici même à Ottawa un excellent exemple de ce genre de programme, soit l'école Sir John A. Macdonald. Les établissements d'enseignement devraient aussi donner des cours sur les carrières disponibles sur le marché du travail de même que des cours sur ce qu'il faut connaître en affaires. Vous me pardonnerez j'espère, monsieur le président, d'avoir parlé si longuement.

Le président: Ce n'est pas tellement cela monsieur Hunsley. Je pensais tout simplement que nous commençons à nous répéter. Votre mémoire est très intéressante. Je suis très heureux que vous ayez couvert un aussi grand nombre de sujets. D'autres témoins nous ont parlé de ces points-là mais pas tous résumés dans un même mémoire comme vous venez de le faire. Nous sommes donc très heureux que vous les ayez tous résumés de la sorte.

Messieurs les membres du comité, nous venons tous les six d'entendre un mémoire très intéressant. J'aimerais vous imposer certaines limites pour la période de questions qui va suivre. À la fin, si l'un d'entre vous pense que tout n'a pas été couvert, je vous permettrai de reprendre la parole et de poser les questions que vous jugerez à propos. Je vous demanderais donc de vous limiter chacun à sept minutes. Je serai le dernier à

[Text]

one, and I will go backwards this time; I will start at the bottom of my last list and go to the top. David Orlikow.

Mr. Orlikow: I am puzzled by the fact that in talking about disadvantaged groups, it seems to me that you concentrated—and they are certainly disadvantaged, women and youth—but it seems to me that there are two other groups which are much more disadvantaged than either women or youth, and those are first of all our native Indians, where you have unemployment rates anywhere from 50 to 90 per cent of the work force certainly at some periods of the year; second, amongst our immigrant groups, first, those who come from countries where the language is neither English nor French, and second, those who are non-white. It seems to me those groups are much more discriminated against than women or youth, and yet you have not touched on those at all.

Mr. Hunsley: I agree with you that both of those groups are certainly worthy of study and comment. I think, as I mentioned in the beginning, we knew that there was a variety of areas that we could comment on. We shied away from the area specifically of the disabled because we have recently done a brief on that. We have stayed away from the area specifically of what we would call the socially disadvantaged or the long-term chronic unemployment because we are doing an initiative in that area in the Maritimes.

The two groups to which you refer I think probably are both valid cases. I am not sure whether the unemployment figures in respect of immigrants would support the problem on a large-scale basis of entry to the labour force. However, as I mentioned, we tried to deal with those groups where we felt the largest number of people in total would be affected.

Mr. Orlikow: Your suggestions about work-spreading sounds fine in theory. I am concerned, however, with the very rapid increase in the cost of living. More and more families, particularly young families who are just trying to get started and just trying to buy a house, it is my observation that they are finding that both the husband and wife have to be working full-time so they can just manage to meet their bills, especially the cost of purchasing or even of renting housing accommodation. It seems to me that to talk about spreading work at a time like this would mean, if it were done on a large scale, that a substantial percentage of our families would be looking at a reduction in their standard of living at a time when they are finding it tough right now to meet their costs.

Mr. Ross: I think what we are suggesting here is that there be an option for some people like myself who do not want to work full-time and do not work full-time, because my wife and I are quite capable of making an adequate level of living working part-time. It is very, very difficult to find jobs that are interesting where you can work at them part-time. We do not have any statistics on the number of people that exist, but what we are suggesting is that if the possibility were there, if people were encouraged that do have incomes, and there are substantial numbers of people earning above-average incomes as well, that if these people could be encouraged to work part-time—we are not suggesting that people with low incomes

[Translation]

poser des questions et cette fois-ci, nous allons commencer par le dernier nom que j'ai sur ma liste, David Orlikow.

M. Orlikow: Je trouve un peu bizarre qu'en parlant des groupes défavorisés, vous ne parliez que des femmes et des jeunes. Ils le sont sûrement, mais il me semble que dans notre société, il existe deux autres groupes qui sont beaucoup plus défavorisés que ces derniers. Il s'agit en fait des autochtones et des immigrants. Le taux de chômage chez les autochtones se promène régulièrement entre 50 et 90 p. 100 dépendant de la période de l'année. Les immigrants, quant à eux, font l'objet de discrimination, dans un premier cas, parce qu'ils ne parlent ni le français ni l'anglais, ou encore parce qu'ils n'ont pas la peau blanche. Il me semble donc que ces deux groupes sont beaucoup plus à plaindre que les femmes et les jeunes, et malgré cela vous n'en avez pas parlé du tout.

M. Hunsley: Je suis parfaitement d'accord avec vous à ce sujet. Comme nous le disions au début, nous savions qu'il y avait bon nombre de sujets auxquels nous aurions pu toucher. Nous avons évité volontairement le sujet des défavorisés parce que nous avons fait un mémoire distinct présentant leur cas. Nous nous sommes tenus à l'écart de ce qu'on pourrait appeler le problème des personnes socialement désavantagées et du chômage chronique parce que nous sommes en train de tenter une expérience dans les Maritimes.

Les deux groupes dont vous venez de parler méritent d'être considérés. Je ne crois cependant pas que les chiffres que nous avons sur le taux de chômage chez les immigrants justifiaient que des programmes d'envergure soient mis sur pied pour les aider. Nous avons essayé, en réalité de nous en tenir aux problèmes affectant le plus grand nombre de personnes.

M. Orlikow: Vos recommandations sur la redistribution des emplois semblent avoir du mérite, du moins sur papier. L'augmentation très rapide du coût de la vie m'inquiète cependant. De plus en plus de familles, surtout des familles qui débutent, trouvent extrêmement difficile par exemple d'acheter une maison. Je constate que l'homme et la femme s'aperçoivent qu'ils doivent tous deux travailler à temps plein simplement pour réussir à payer leurs factures ou encore tout simplement pour se permettre d'acheter ou louer une maison. Il me semble que ce ne serait pas une bonne idée de parler de redistribution des emplois à une époque où la plupart des familles ont beaucoup de difficulté à joindre les deux bouts et que si cette recommandation était mise en vigueur sur une grande échelle, un bon nombre d'entre elles seraient obligées de réduire leur niveau de vie.

M. Ross: Ce que nous voudrions voir, ce serait une option qui permettrait à des gens comme moi de ne travailler qu'à temps partiel s'ils le désirent. Par exemple, ma femme et moi pouvons nous assurer un niveau de vie très très raisonnable en travaillant qu'à temps partiel. Malheureusement, il est très difficile de vous trouver un emploi intéressant qui vous permette de travailler à temps partiel. Nous n'avons pas de chiffres sur le nombre de personnes qui le font à l'heure actuelle. Tout ce que nous suggérons c'est que la possibilité existe. Ainsi, les gens qui gagnent de bons salaires pourraient être encouragés à travailler à temps partiel. Nous ne voudrions pas que les gens à bas revenu soient obligés d'embarquer dans

[Texte]

be forced into job sharing; just that the choice be there, the option be there, it is not now.

Mr. Orlikow: There is a large and increasing number of companies in some very important fields which are, for their own purposes, not because it is useful or advantageous or desired by employees, doing this.

• 2140

An increasing percentage of the work force in supermarkets, in department stores and in the fast food operations are filled by part-time workers. The employer likes it; he often does not have to pay the fringe benefits: the holiday funding, pensions, health insurance, you name it. It is also, of course, harder to organize part-time workers they do not have the same feeling of need of or commitment to their job.

So it seems to me that we are getting that for purposes which are not the ones that you outlined.

Mr. Hunsley: I am not sure, sir, that there is anything documented to suggest that part-time workers do not feel the same commitment to their jobs. I think that there is an increasing phenomenon of people who may choose, particularly if they have the level of income to allow them to do that, to have a combination of experience in a job which is very rewarding and another experience which may be in the child care area or other related areas that they find some satisfaction in being involved in.

I believe that there was an informal survey carried out about two or three years ago in the Department of Labour among the public service employees there, inquiring as to the number of people who would be interested in part-time work, and I think that there was a fairly significant response. As I recall, something in the area of 22 per cent of the people who did respond to the questionnaire indicated that they would be interested in part-time work. Their reasons were that they would like to do a variety of other things. Some people wanted to build a house; some people wanted to be involved in educational programs; and others wanted simply to have more time with their kids.

The two main restrictions seemed to be, one, that at that point—and I recognize that there have been some very recent changes—the restrictions in the superannuation program of the public service on people working fewer than 30 hours per week, I believe, meant that they were not eligible for full benefits under superannuation, and the other one was simply the cost involved in child care; and we have suggested that, on the other side of the coin, if we can make it more attractive for people who may want to spend more time with their children and with their families through increasing the benefits of the child tax credit and the day care deduction, people will have a greater range of choice in their work and leisure time arrangements.

The Chairman: This is your last question, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Well, this is just a comment.

[Traduction]

le système de partage d'emploi, nous voudrions tout simplement que la possibilité existe, que l'option soit là.

M. Orlikow: Il y a un nombre de plus en plus important de compagnies qui optent pour cette solution, non pas parce que c'est utile, avantageux ou désiré par leurs employés mais bien parce que cela sert leurs desseins.

Un pourcentage de plus en plus important des postes dans les supermarchés, les grands magasins et les services d'alimentation rapide sont comblés par des employés à temps partiel. Les employeurs aiment cela. Ils n'ont pas à payer les avantages sociaux qu'ils paient normalement: vacances, fonds de pension, assurances-maladie et ainsi de suite. Il est aussi beaucoup plus difficile, bien entendu, d'organiser le travail d'employés à temps partiel. Ils n'ont pas le même sens de l'appartenance et du dévouement à leur travail.

Je pense donc que nous progressons dans ce sens, mais pas pour les raisons que vous avez soulevées.

M. Hunsley: Je ne sais pas s'il existe quelque chose de vraiment sérieux pour confirmer que les employés à temps partiel font preuve de moins de dévouement face à leur emploi. Je pense que nous sommes en train d'assister à un phénomène croissant de personnes qui choisissent, particulièrement si leur salaire le leur permet, de vivre un certain nombre d'expériences dans un travail payant tout en s'impliquant dans un autre type d'activité d'où ils retirent une certaine satisfaction comme la garde d'enfants et ainsi de suite.

Je crois que c'est au ministère du Travail, il y a deux ou trois ans, qu'une enquête non officielle a été menée chez les fonctionnaires pour leur demander s'ils seraient intéressés à travailler à temps partiel. Je pense que la réponse a été très révélatrice. Si je me souviens bien, un pourcentage d'environ 22 p. 100 de ceux qui ont rempli le questionnaire se disaient intéressés à travailler à temps partiel. Les raisons étaient qu'ils auraient voulu pouvoir faire un certain nombre d'activités autres que leur travail. Certains voulaient construire une maison, certains voulaient s'impliquer dans des programmes d'éducation, et d'autres voulaient tout simplement plus de temps à pouvoir passer avec leurs enfants.

Les deux principales restrictions semblent découler tout d'abord de celles qu'impose le règlement sur les pensions de retraite de la Fonction publique qui exigent que les employés inscrits travaillent au moins 30 heures par semaine s'ils veulent être éligibles au plein montant et ensuite des coûts élevés pour la garde des enfants. Nous avons aussi dit, d'un autre côté, que si nous pouvions rendre plus attrayant pour les parents de passer plus de temps avec leurs enfants en augmentant le montant de la déduction par enfant en même temps que celui des coûts de garderie, les gens auraient un éventail d'options beaucoup plus intéressant pour l'organisation de leur travail et de leurs loisirs.

Le président: Ceci est votre dernière question, monsieur Orlikow.

M. Orlikow: C'est tout simplement un commentaire.

[Text]

I have no objection to the idea of work-sharing if I could have any kind of assurance that in fact it would be voluntary on the people who want to do it rather than its being foisted upon them by some employers or other groups that do it for reasons which are not the reasons you indicated.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, can I come in on a point of order? I would like to get this on the record.

I am wondering if we could append, as further appendices to this, two other items of information which the council has produced which is relevant to our mandate. One is the parts of their constitutional brief which deal with employment . . .

The Chairman: Good!

Mr. Hawkes: . . . and the part of their brief, near the end of October, early November, that put out the social costs of unemployment, and in particular, this section of the economic brief. I just wanted to get that somewhere near their testimony before it gets too late.

The Chairman: That is fine with me if the committee agrees.

Some hon. Members: Agreed.

Mr. MacKay: And we presented a brief of the advisory council, CEIC, on part-time work just recently.

Mr. Hawkes: That I have not seen, but that might be useful, too, as long as the information . . .

Mr. MacKay: You may have that already.

The Chairman: I would ask our research staff to pick up these comments, that they be gathered as information, and if necessary, to telephone your office and get it all; and then we will include it. Very good.

Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I just want to get a few points of clarification.

One of the statements you make is that the critical skills shortage, because it affects less than two jobs—according to your statistics—in one thousand, is not a major employment problem today. Have you figured out how many jobs hinge on a key critical skill job? How many spin-off jobs?

• 2145

For example, an employer cannot hire a skilled manager, cannot find a skilled manager, cannot find a tool and die maker, whatever it may be; how many spinoff jobs relate to that one job? Has anything been done on that? I, personally, would challenge that particular statement. In itself, it is fine, but I think there are other jobs that hinge on that skilled job.

[Translation]

Je n'aurais aucune objection à l'idée du partage du travail si vous pouviez me donner l'assurance que ce ne serait pas imposé aux gens par leur employeur ou par d'autres groupes qui le feraient pour des raisons étrangères à celles que vous avez mentionnées.

Le président: Monsieur McDermid.

M. Hawkes: Monsieur le président, si je puis me permettre d'intervenir sur une question de procédure. Je voudrais faire entrer cela dans le dossier.

Je me demandais s'il n'y aurait pas lieu de joindre en appendice deux autres documents produits par le Conseil et qui touchent notre mandat. Le premier serait les parties de leur mémoire sur la constitution qui concernent l'emploi . . .

Le président: Bon!

M. Hawkes: . . . et la partie de leur mémoire qui donne les coûts du chômage pour la société; ceux du mémoire économique sur les chiffres de la fin d'octobre et du début de novembre. Je voulais tout simplement m'assurer que ce documents soient le plus près possible de leur témoignage avant qu'il ne soit trop tard.

Le président: C'est parfait en ce qui me concerne, si tout le monde est d'accord.

Des voix: Appuyé.

M. MacKay: Nous avons aussi présenté un mémoire au conseil consultatif, la C.E.I.C., sur le travail à temps partiel récemment.

M. Hawkes: Ah, je ne savais pas cela. Il se pourrait qu'il soit utile que l'information . . .

M. MacKay: Il se peut que vous l'avez déjà.

Le président: Je demanderais à notre groupe de recherche de recueillir ces commentaires et de réunir ces documents d'information et, au besoin, de téléphoner à votre bureau pour les avoir tous. Nous pourrions ensuite les inclure au dossier. Très bien.

Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je voudrais simplement avoir des éclaircissements sur quelques points.

Dans l'une de vos affirmations, vous dites que, selon vos statistiques, les manques de travail spécialisé ne sont pas un problème important étant donné qu'il ne s'agit que de deux emplois sur mille. Avez-vous évalué combien d'emplois tournent autour de ces emplois spécialisés, combien d'autres emplois ils génèrent?

Prenons le cas d'un employeur qui ne réussit pas à trouver un gérant qualifié ou encore un employé capable de faire des outils et des matrices, peu importe. Combien d'emplois sont directement reliés à l'un des deux cités en exemple? Qu'est-ce qui a été fait à ce sujet? Personnellement, je remettrais en question cette dernière déclaration. Si on ne considérait que l'emploi lui-même, je n'aurais pas d'objections, mais il ne faut pas oublier que d'autres emplois dépendent de cet emploi spécialisé.

[Texte]

Mr. Ross: I suppose every job, whether it is a skilled job or unskilled job, has employment repercussions. Economists, of which I am one, are always fond of talking about a pyramid, that is, if you hire one person it spins off five jobs. I have never seen any proof of it and I suppose you can go through the account books and construct all kinds of analogies like that. I am not sure. I would think anybody unemployed in Canada by being put to work would create other jobs—not just skilled jobs, although there may be a slightly bigger multiplier effect. What about the 800,000 people who are unemployed? If they were put to work, would that have multiplier effects? Of course. So, it is not just the two out of one thousand.

Mr. McDermid: I am just challenging that particular statement, that is all. You admit that there would be spinoffs, though?

Mr. Ross: Absolutely.

Mr. McDermid: Okay.

I gather that when you are talking about time sharing or work sharing it is a voluntary system you are talking about. You are not talking about any form of legislation, other than to protect the full-time job. Is that correct?

Mr. MacKay: Yes, it is.

Mr. McDermid: Okay. The government is instituting a program of income supplementation for the wage-earning poor and certain part-timers. Are you talking about a guaranteed annual income there?

Mr. Hunsley: I think what we are talking about would be one component. Guaranteed annual income is a phrase that has been kicked around enough, I guess, in the last 10 years that it rather means different things to different people. It could well be argued that we have a guaranteed annual income now, it is just rather low. I guess, when we consider that elderly people are protected, at least to some extent, by the indexing of OAS and GIS benefits and that people on social assistance are partially protected by regular increases or indexed increases, even though the levels of benefits are pegged far below the poverty line, the group that has no guarantee of any level of increase is the working poor. So, it is not a total picture, no, it is not a total scheme of guaranteed income.

Mr. McDermid: All right. You made recommendations that contributions and benefits of regular part-timers be prorated and the minimum work time for UI be further reduced. It was just reduced to 15 hours a week. What is your recommendation, specifically?

Mr. MacKay: That that be further reduced again.

Mr. McDermid: To what?

[Traduction]

M. Ross: Je suppose que peu importe si le travail est spécialisé ou non, il a toujours des répercussions sur les emplois. Nous, les économistes, aimons beaucoup parler en termes de pyramides. Si l'on crée un poste, on doit en créer cinq autres. Je n'ai jamais vu de preuves démontrant que c'est cela qui se produit mais je suppose qu'en feuilletant les livres de comptes, il y aurait moyen de recréer une foule de pyramides. C'est possible, mais je n'en suis pas convaincu. Je suppose que le fait de trouver un emploi, pas forcément spécialisé, pour un chômeur provoquerait une réaction en chaîne et que d'autres emplois en découleraient. Il se pourrait cependant que s'il s'agissait d'un emploi spécialisé, l'effet de multiplication soit plus grand. Y aurait-il des effets de multiplication si chacun des 800,000 chômeurs au pays se trouvait un emploi? Bien sûr. Il ne faut donc plus parler en terme de 2 sur mille.

M. McDermid: Je ne mets que cette déclaration-là en question, c'est tout. Vous admettez toutefois que certains emplois sont directement reliés à d'autres emplois?

M. Ross: Absolument.

M. McDermid: D'accord.

Si j'ai bien compris, lorsque vous parlez du partage d'emploi, il s'agit d'un système à participation volontaire. Vous ne suggérez donc pas qu'il y ait des lois ou des règlements là-dessus sauf ceux nécessaires pour protéger les emplois à temps complet. Est-ce que c'est bien cela?

M. MacKay: Oui, c'est bien cela.

M. McDermid: Le gouvernement est en train de mettre au point un programme de suppléments au revenu pour les gagnepetit et les travailleurs à temps partiel. Est-ce qu'il sera question d'un revenu annuel garanti?

M. Hunsley: Nous parlons plutôt d'une partie d'un tout. L'expression «revenu annuel garanti» semble avoir été utilisée à toutes les sauces depuis les 10 dernières années et peut vouloir dire bien des choses. Certains diront que nous avons au Canada un revenu annuel garanti, même s'il est plutôt bas. Lorsque l'on examine la situation de plus près, on se rend compte que le travailleur dont le salaire se situe en deça du seuil de la pauvreté appartient au groupe qui n'a aucune garanti d'augmentation de revenu. Les personnes âgées sont protégées jusqu'à un certain point parce que les prestations de sécurité de revenu et de sécurité de vieillesse sont indexées. Les assistés sociaux sont également protégés d'une certaine façon parce qu'ils ont droit à des augmentations même si les prestations restent bien en-dessous du seuil de la pauvreté. Vous voyez donc que ce que nous proposons n'est pas en réalité un programme de revenu annuel garanti.

M. McDermid: D'accord. Dans l'une de vos recommandations, vous suggérez que les contributions et les prestations des employés réguliers à temps partiel soient rajustées et que le nombre d'heures de travail auxquels vous avez droit pour toucher des primes d'assurance-chômage soit réduit. Il vient tout juste d'être réduit à 15 heures par semaine. Que recommandez-vous précisément?

M. MacKay: Que le nombre d'heures soit réduit encore une fois.

M. McDermid: A combien?

[Text]

Mr. MacKay: To something lower than 15 hours. I know the Ontario Nurses' Association for example, in a recent editorial in their newsletter, argued that some nurses might work 14 hours a week regularly on such an irregular basis that they would not qualify to contribute toward or receive benefits from UI.

Mr. McDermid: But it might be 10 hours and they might only work 9 hours a week. That is a pretty weak argument . . .

Mr. Ross: I think the point is just to prorata it. You get 60 per cent of your average weekly earnings now under UI, why bother with the time restriction?

Mr. MacKay: You receive according to what you pay.

Mr. Ross: It is 60 per cent of earnings now, why then bother with the time restriction?

Mr. McDermid: Probably because of the amount of paperwork involved and the small amount of donations.

I am interested in one further thing on women before I get to the youth, and that is where you say to:

...reasonable and progressive targets for more highly paid occupations which are now male dominated.

That almost smacks of setting quotas. Does the council recommend that?

• 2150

Mr. MacKay: We have not identified quotas as the answer. We think a goal should be established; something we want to aim at; a target we want to hit. Surely we can agree that the present situation must be redressed. Contract compliance is one of the more forceful ways we think this could be addressed, where government purchases are tied to companies meeting performance agreement to do something about their hiring practices and to reduce the almost total domination, say, of a particular occupation in that company, to some degree.

Mr. McDermid: Right. One of the things that has been presented to us is, for example, the faculty of engineering, where obviously in Canada, we are going to be very short of engineers, especially in the field of energy. I guess it was at the University of Saskatchewan where we discussed this particular matter with the Dean of Engineering who said that, in fact, they advertise and promote the fact that women should enroll. Women are included in their brochures and everything else, yet only eight per cent of their applicants are women. Is this not part of the problem of encouraging women to apply for the occupations which are now male dominated, to get them to apply in the first place? Employers that have appeared before us have said they will hire them upon graduation.

[Translation]

M. MacKay: A moins de 15 heures par semaine. L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario expliquait récemment dans l'un de ses bulletins d'information que certaines personnes accepteraient de travailler 14 heures par semaine mais sur une base tellement irrégulière qu'elles ne pourraient ni payer, ni recevoir de l'assurance-chômage.

M. McDermid: Qu'advient-il si le seuil est fixé à 10 heures et qu'elles ne travaillent que 9 heures par semaine? Je trouve que votre argument manque de poids.

M. Ross: Je crois qu'il s'agit tout simplement de faire des rajustements. Si l'on reçoit 60 p. 100 de son salaire hebdomadaire moyen en prestations, pourquoi donc s'inquiéter au sujet de la question des heures?

M. MacKay: Le montant des prestations que recevra une personne est établi en fonction des sommes qu'elle a versées.

M. Ross: Cela se chiffre déjà à 60 p. 100 du revenu, pourquoi donc imposer des restrictions au sujet des heures travaillées.

M. McDermid: Probablement à cause de la paperasse impliquée et du montant peu élevé de la contribution.

J'ai une dernière question à poser au sujet de la situation des femmes avant de passer à celles des jeunes. Dans votre mémoire vous dites:

...fixer des objectifs raisonnables et progressistes pour que le nombre d'emplois bien rémunérés soient mieux répartis entre les hommes et les femmes.

Cela ressemble beaucoup à de l'imposition de quotas. Est-ce que c'est ce que recommande le Conseil?

M. MacKay: Nous n'avons fixé aucun quota. Nous pensons qu'il devrait y avoir un objectif d'établi, un but à atteindre, une cible à viser. Nous sommes d'accord que la situation présente doit être redressée. L'un des meilleurs moyens serait sans doute que les gouvernements exigent dans leurs contrats avec des compagnies que ces dernières respectent certaines normes dans leurs pratiques d'embauche pour faire diminuer la domination presque totale des hommes dans certains secteurs.

M. McDermid: Bien. Nous avons déjà parlé à ce comité, par exemple, du domaine de l'ingénierie, domaine dans lequel nous allons très bientôt manquer de praticiens, particulièrement dans le secteur de l'énergie. Je pense que c'est avec le doyen de la faculté d'ingénierie de l'Université de la Saskatchewan que nous avons discuté de ce problème. Il nous disait, en fait, qu'ils encourageaient très fortement les femmes à s'inscrire en ingénierie à l'Université. Il n'y a aucune discrimination envers les femmes dans leurs brochures et dans tout le reste, et malgré cela, seulement huit pour cent des demandes d'inscription viennent de femmes. Ne serait-ce pas une bonne partie du problème en partant? Ne devrait-on pas essayer d'encourager en tout premier lieu les femmes à faire des demandes pour entrer dans les secteurs dominés par les hommes. Des employeurs, qui ont témoigné devant nous, nous ont dit qu'ils les embaucheraient pourtant le jour suivant leur graduation.

[Texte]

Mr. MacKay: I would recognize that it is part of the problem because of the way our educational system has stereotyped male and female roles, parental bringing up of their children, but I would think there are other parts as well. What have we actively done—governments, employers, unions—to facilitate women entering non-traditional jobs? Some very recent inroads have been made, for example, Stelco comes to mind.

Mr. McDermid: This is my final question. Regarding the youth, I am very interested in your recommendation regarding the local school boards introducing substantial work experience programs. You are talking about a high school, Waterloo experience almost, that type of thing?

Mr. MacKay: It could be.

Mr. McDermid: I just might add that your vocational advisory committee idea is one that has been brought to this committee before with different names and different ways of doing it, but the idea is there.

Can I ask you how you envisage a work experience program to work for young people in high schools? Do you see them going out into the work force for a month or two months, working on the assembly line at American Motors in Brampton for example, for a month, or how do you see this operating?

Mr. MacKay: I think there could be quite a variety of different kinds of work experience opportunities for youth. It could be a half-day a week, out doing some kind of work, preferably paid work for let us say four months in the fall in one kind of work experience and in the spring another and in the third term another, let us say in Grades 11, 12 and 13, until they have nine different work experiences and they would have had that opportunity not only sort of to apprentice to the adult worker world but to have learned a lot of things about themselves.

The Chairman: Mr. Lonsdale.

Mr. McDermid: I was just going to add . . .

The Chairman: I know, we all could do that.

Mr. McDermid: Okay, I was just going to ask if the council would . . .

Mr. Lonsdale: I will give you one minute of my time.

Mr. McDermid: Just one quick question. Would the council support us in promoting that type of thing with the unions, who would frown on that type of thing?

Mr. MacKay: I would not agree that unions would frown on that thing. I recently co-ordinated a work experience program in Toronto, called the Riverdale Youth Project, and we had 97 working-class youths out in industry in well-paid jobs, one day a week, where they were pulled out of school. They only attended four days; actually their attendance improved because they had to attend the four days to get off the fifth, and the unions co-operated fully with that project.

[Traduction]

M. MacKay: Je dirais que c'est, en effet, une bonne partie du problème à cause de la façon dont notre système d'éducation a stéréotypé les rôles masculins et féminins à travers l'éducation des parents. Ce n'est cependant pas la seule raison. En fait, qu'avons-nous fait à cet égard, gouvernements, employeurs et syndicats pour rendre plus facile aux femmes l'accès aux emplois non traditionnels? Quelques initiatives très intéressantes ont été entreprises récemment, par exemple chez Stelco.

M. McDermid: Voici ma dernière question. À propos des jeunes, je trouve très intéressante l'idée que vous suggérez sur la mise sur pied par les commissions scolaires locales, de programmes de stage de travail. Vous parlez d'une expérience au niveau du secondaire, semblable à celle de Waterloo en quelque sorte?

M. MacKay: Un peu, oui.

M. McDermid: Je voudrais ajouter, à propos de votre suggestion concernant les choix de carrière, que l'idée nous a été soumise à plusieurs reprises, sous différents noms et sous différentes formes.

Pourriez-vous me dire comment ces stages pratiques de travail pourraient fonctionner? Est-ce que vous enverriez les étudiants dans le monde du travail pendant un mois ou deux pour travailler sur les chaînes de montage d'American Motors à Brampton par exemple? Comment ces stages devraient-ils fonctionner?

M. MacKay: Je ne pense pas que ce sont les possibilités qui manquent. Ils pourraient travailler à raison d'une demi-journée par semaine dans un certain type de travail, pour lequel ils pourraient être rémunérés, durant les quatre mois de l'automne. À la deuxième session, ils pourraient répéter la même expérience dans un autre type de travail de même qu'à la troisième session. Disons donc que, pendant leurs onzième, douzième et treizième années, ils auraient eu la chance de vivre neuf expériences différentes de travail et qu'ils auraient eu non seulement l'avantage de goûter au monde réel du travail mais aussi d'apprendre à mieux se connaître.

Le président: Monsieur Lonsdale.

M. McDermid: J'allais seulement ajouter que . . .

Le président: Je sais, nous aurions tous quelque chose à rajouter.

M. McDermid: D'accord. J'allais tout simplement demander si le Conseil allait . . .

M. Lonsdale: Je vous accorde une minute de mon temps.

M. McDermid: Juste une toute petite question. Est-ce que le Conseil nous appuierait si nous proposons ce genre de chose aux syndicats à qui l'idée ne sourirait sûrement pas à prime abord?

M. MacKay: Je ne sais pas si les syndicats seraient tellement contre l'idée. J'ai, tout dernièrement, servi de coordonnateur pour un programme d'expérience de travail à Toronto qui s'appelait le Riverdale Youth Project. Dans les cadres de ce projet, nous avons 97 jeunes qui travaillaient un jour par semaine, dans des industries, dans des emplois bien rémunérés. Ils devaient obligatoirement être présents quatre jours à l'école pour avoir le droit d'aller travailler le cinquième jour. Cette

[Text]

Mr. McDermid: Good.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, I gave Mr. McDermid some of my time because he was covering most of the ground that I was considering.

I find, of course, the first part of the document useful and interesting. The second part to some extent is a little bit, I think, idealistic, if not even utopian with respect, particularly, to your work-spreading recommendations. I think Mr. Orlikow has made reference to some of the difficulties that we might have with that.

• 2155

The work-widening concept, I think, is something that we have to look at in terms of providing some assistance to women who want to get into the labour force but who need day care centres or child care assistance. Income supplementation is a very crucial issue for people who are on welfare and on mother's allowance benefits, those kinds of things. So those, I think, are very useful recommendations. I cannot see how the entire brief addresses itself directly to the mandate of this committee however. We are trying to match job vacancies with job skills or the training for those skills, and you do not really address that issue directly. Perhaps the part of your brief to the constitution committee may be more applicable to this committee than this one is.

However, I want to say that you addressed yourself well to the women's issues and to the youth. I think if we put all your papers together, particularly the ones to the committee on the handicapped and the constitution committee you are going to have a very substantial brief. And that is one that we may want to look at, Mr. Chairman. I am glad that Mr. Hawkes recommended that your other reports be appended because I think in all of it there is a great deal that we can make use of.

I do not really have any further comments on it, Mr. Chairman, because I think most of it is not exactly applicable, but there are some features of it though that we can pull out that are very worthwhile. The merits of the whole brief are something to be commended; it is an approach, that, I think, we all would like to see. It is just a question of whether or not it is workable. We are trying to fill the vacancies or fill the demand for skills in a full-time capacity. In some areas it has been suggested that part-time may be the answer. In the case of nurses who appeared just before you, perhaps part-time is the solution to some of their vacancy problems, but they also raised questions about part-time people coming into the hospital especially when an individual in the hospital is already seeing 27 people go through their room in a day, whether they be part-time or full-time. I imagine if we went to the part-time basis then we could conceivably have 54 people going through that same room in a day. So they have expressed concerns about that kind of approach even on a full-time basis.

[Translation]

contrainte a même eu pour effet de rehausser leur taux de présence à l'école. Les syndicats ont coopéré bien volontiers.

M. McDermid: Bien.

M. Lonsdale: Monsieur le président, j'ai donné un peu de mon temps à M. McDermid parce que ses questions touchaient les mêmes sujets que ceux dont je voulais parler.

Bien entendu, je trouve la première partie du document utile et intéressante. Je crois que la deuxième partie est quelque peu idéaliste, voire utopique, surtout en ce qui concerne vos recommandations sur la redistribution des emplois. Je crois que M. Orlikow a parlé des problèmes auxquels nous pourrions alors faire face.

Je crois qu'il faudrait étudier le concept de la redéfinition des emplois dans le but d'aider les femmes qui veulent entrer sur le marché du travail mais qui ont besoin des services d'une garderie ou d'aide pour leurs enfants. Le supplément de revenu est un point crucial pour les personnes qui vivent du bien-être social, des allocations familiales ou d'autres revenus du genre. Ce sont là, à mon avis, des recommandations très valables. Toutefois, je ne vois pas comment l'ensemble de l'exposé concerne directement le mandat du présent comité. Nous tentons de rapprocher les emplois vacants et les aptitudes pour les emplois ou l'acquisition de ces aptitudes. Vous ne touchez pas directement à cette question. Peut-être que la partie de votre exposé présenté au comité sur la constitution serait plus profitable à ce comité que celle que vous venez de nous présenter.

Je désire toutefois ajouter que vous avez très bien exposé la situation des femmes et des jeunes. A mon avis, si nous rassemblons vos documents, surtout ceux sur les handicapés et sur la constitution, nous aurons un exposé très bien étoffé. C'est à un exposé du genre que nous devons nous arrêter, Monsieur le président. Je suis heureux que M. Hawkes ait recommandé d'annexer vos autres rapports car je crois qu'ils contiennent tous plusieurs éléments que nous pouvons utiliser.

Je n'ai pas d'autres remarques à formuler, Monsieur le président, car je crois que la majeure partie n'est pas très pertinente, mais il y a des points très utiles que nous pouvons en extraire. Dans son ensemble, l'exposé est très louable; c'est une approche que nous aimerions tous voir, je crois. Il s'agit de savoir si c'est réalisable ou non. Nous essayons de combler les postes vacants ou de trouver une main-d'œuvre qualifiée à plein temps. Dans certains domaines, on a laissé sous-entendre qu'il faudrait le faire à temps partiel. Dans le cas des infirmières qui viennent de faire un exposé, le travail à temps partiel est peut-être la solution à leurs problèmes. Elles ont toutefois soulevé la question des employés à temps partiel qui travaillent à l'hôpital, surtout lorsqu'un malade voit déjà 27 personnes défiler dans sa chambre au cours d'une journée, que ce soient des employés à temps partiel ou à plein temps. S'il s'agissait d'employés à temps partiel, il en verrait quelque 54 au cours d'une même journée. C'est pourquoi elles sont quelque peu réticentes à cette approche, même dans le cas d'employés à plein temps.

[Texte]

So I am not sure that work spreading is going to meet with very favourable response from a lot of groups, particularly the people who have to be serviced and the people who have to maintain production levels.

On the whole I want to commend the brief. I think there are some parts we can draw out of it; certainly the aspects of the work widening may be something that we may want to look at.

I do not have any other direct questions. You did have one inconsistency. You spoke about part-time work and then you said there should be provisions in legislation to protect full-time employees from arbitrary decisions with respect to going to part-time. I do not know whether you put that in to cover your trails or not but it does not seem to be consistent with the rest of your brief, apart from the fact that you do not want to force part-time work on individuals.

The brunt of your brief has been to emphasize part-time work and yet you do not want to force it on any individuals and you want full-time employees legislatively protected. That, to me, seems to be inconsistent. Perhaps you may want to explain yourself further on that.

Mr. Hunsley: Thank you for your nice comments. I appreciate your positive comments and disagree with much of the content of them because I do not think that the recommendations for work spreading were utopian at all. I do not agree. Frankly, I feel that if you are looking at the question of employment in the eighties simply as a matter of matching vacancies and skills, then you will be missing some very important factors which impact on that final union, including such things as the contribution that people make, whether they are defined as a full-time worker or not.

What you cited as an inconsistency I do not believe is. We talked about increasing part-time employment and I think that is a factor that is relevant to employers when they design their production processes and design the way that work is to be done. I do not think it is inconsistent to say that does not mean employers should at the same time arbitrarily tell some person he or she is no longer a full-time worker but now a part-time worker. I do not believe that is inconsistent at all.

• 2200

One final point. The reference to income supplementation is not a program directed at people on welfare, or mother's allowance. It is a program directed at people in the labour force. It is a program really designed to keep people in the labour force and to make the kinds of crappy jobs people are working at, in some cases for not very much money, at least a little more attractive; and perhaps people will stay in those jobs.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

A la lecture de votre mémoire, je trouve moi aussi des choses vraiment très intéressantes, mais il y a également des choses qui me surprennent. D'une part, vous dites que dans les années

[Traduction]

Par conséquent, je ne suis pas sûr que cette répartition du travail soit très populaire auprès de plusieurs groupes, surtout chez les personnes qui reçoivent des services et celles qui doivent respecter des normes de production.

Dans son ensemble, l'exposé est digne d'éloges. Je crois que nous pouvons en conserver certains éléments. Nous allons sûrement considérer sérieusement la question de la redéfinition des emplois.

Je n'ai pas d'autres questions directes. Il me semble que vous vous êtes contredit. Vous avez parlé du travail à temps partiel et vous avez ajouté qu'il faudrait prévoir des mesures pour protéger les employés à plein temps contre des décisions arbitraires de passer à un travail à temps partiel. Je ne sais pas si ce point était destiné ou non à vous protéger, mais il ne semble pas cadrer dans le reste de votre exposé, sauf que vous ne voulez pas imposer le travail à temps partiel à des gens.

L'élément dominant de votre exposé a été le travail à temps partiel, mais vous ne voulez pas l'imposer et vous voulez protéger les travailleurs à plein temps. Cela ne me semble pas logique. Peut-être souhaitez-vous apporter d'autres explications.

M. Hunsley: Merci de vos bienveillantes remarques. Je vous suis reconnaissant pour vos remarques positives mais je suis en désaccord avec un grand nombre d'autres car je crois que les recommandations au sujet de la redistribution des emplois ne sont nullement utopiques. Je ne suis pas d'accord. Je crois sincèrement que si vous pensez que l'emploi dans les années '80 n'est qu'une question de rapprochement de postes vacants et de personnel spécialisé, il vous manquera des éléments très importants qui auront des conséquences sur ce rapprochement final, y compris l'implication des gens, qu'il s'agisse de travailleurs à plein temps ou non.

Ce que vous appelez une contradiction n'en est pas une à mon avis. Nous avons parlé de l'accroissement de l'emploi à temps partiel et je crois que les employeurs doivent en tenir compte lorsqu'ils planifient leur production et leur travail. Je ne crois pas que ce soit illogique de vouloir empêcher que des employeurs puissent dire arbitrairement à une personne qu'elle ne travaille plus à plein temps mais à temps partiel. Je ne crois pas du tout que ce soit illogique.

Un dernier point que je veux mentionner: le supplément de revenu dont j'ai parlé n'est pas un programme destiné aux personnes touchant du bien-être social ou des allocations familiales. C'est un programme destiné aux personnes faisant partie de la population active. C'est un programme destiné tout spécialement à maintenir les gens sur le marché du travail, un programme destiné à rendre certains types d'emplois mal payés et ennuyants plus attrayants; alors, les gens conserveront peut-être ces emplois.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

While reading your brief, I found some very interesting points too, but I was also surprised with others. On the one hand, you say that in the eighties there will be job shortages.

[Text]

80, il y aura pénurie d'emplois et d'autre part, vous encouragez les gens à travailler moins, autrement dit à faire moins d'efforts pour la société. Comment pouvez-vous dire d'une part que durant les années 1980, selon vos prévisions, on va manquer d'emplois et d'autre part recommander aux gens de travailler à temps partiel? Il y a quelque chose qui manque. Qu'est-ce que les gens vont faire? Est-ce que vous préconisez une société où les gens ne travailleront plus, resteront à la maison? Comment la société va-t-elle fonctionner si d'une part on ne peut pas combler les emplois parce qu'il manque de personnes et que d'autre part vous dites aux gens qui travaillent à temps plein de travailler à temps partiel?

Mr. Hunsley: I think we are suggesting, really, that the major problem in the 1980's is that the labour market is not large enough, and the opportunities there are not large enough, to absorb all the people who need and desire employment. We are suggesting that that being the case, it may well be useful if the employment opportunities which are there are shared among as many people as possible. We know there are people who prefer to work part-time and who could well support themselves, make a contribution to society, and allow someone else to make that kind of contribution as well. Moreover, I do not think that detracts from a person's total value in society, unless at the same time you are saying that someone who is not in the labour force is giving nothing to society; and I am sure you would not arrive at that conclusion yourself.

There seems to be an assumption that part-time employment is not necessarily all that productive. I can only say that in our council we have a number of people who work on a part-time basis, as well as, in a particular instance, two people who are working on a job-sharing basis. We have been very happy with that. We pay David half-time, and we probably get a little more than that out of him. He comes tonight at no extra charge—remember that, David. But the point is that people do relate to their jobs.

M. Marceau: Très bien. Est-ce que vous estimez que les gens qui vont travailler à temps partiel seront prêts à renoncer à l'assurance-chômage? Il y a beaucoup de gens qui travaillent à temps partiel, qui acceptent cela, mais qui reçoivent de l'assurance-chômage et qui se disent: eh bien, cela équilibre le revenu. Est-ce que vous seriez prêt à recommander qu'on dise dans la loi que ceux qui acceptent du travail à temps partiel ne peuvent pas bénéficier des programmes d'assurance-chômage? Qu'est-ce que vous feriez de ce point de l'assurance-chômage qui est toujours crucial? Il y a des gens qui sont prêts à travailler à temps partiel, mais à condition d'avoir un supplément sous forme d'assurance-chômage.

Mr. MacKay: What we feel is that proration is what would happen. For example, a part-timer, working half-time would receive only half the benefits he or she would receive were he or she working full-time. If they choose to work half time, then that is one of the consequences. They are not going to be receiving a full week's UI having put in only half time work. They would receive according to what they contributed, and if it is half then they receive half the normal benefits which would accrue to a full-time worker.

M. Marceau: Ma dernière question, monsieur le président.

[Translation]

On the other hand, you wish people would work less, in other words, that they would do less for society. How can you say that in the eighties, according to your estimates, we will be running out of jobs and at the same time recommend that people work part-time? There is something missing. What will people do? Do you commend a society in which people will no longer work and stay home? How will society be able to function if on the one hand we are not able to fill job vacancies because of a lack of people and on the other hand people are told to work part-time instead of full time?

M. Hunsley: Je crois que nous suggérons en fait que le principal problème des années 1980 sera l'insuffisance du marché du travail et des possibilités d'emploi pour permettre d'occuper toutes les personnes qui ont besoin de travailler et qui souhaitent le faire. Nous suggérons que dans ce cas il serait utile de partager les emplois disponibles entre le plus de gens possible. Nous savons que certaines personnes préfèrent travailler à temps partiel, qu'elles peuvent très bien subvenir ainsi à leurs besoins, apporter une contribution à la société et permettre à d'autres personnes de le faire également. De plus, je ne crois pas que cela diminue le rôle d'une personne dans la société, à moins que vous ne disiez qu'une personne qui ne fait pas partie du marché du travail n'apporte rien à la société; mais je suis assuré que ce n'est pas là votre conclusion.

On semble penser qu'un emploi à temps partiel n'est pas des plus productifs. Je peux dire que dans notre conseil nous avons un certain nombre de personnes qui travaillent à temps partiel, de même qu'un cas où deux personnes partagent un emploi. Nous en sommes très satisfaits. Nous payons David pour un travail à mi-temps et nous en retirons probablement un peu plus. Il est ici ce soir gratuitement, rappelle-toi cela David. Le fait est que les personnes se sentent liées à leur emploi.

Mr. Marceau: Very good. Do you think that people working part-time will agree not to receive unemployment insurance benefits? There are lots of people who work part-time, because they want to, but get unemployment insurance and tell themselves: well, it balances my income. Would you agree to have regulations saying that people working part-time are not allowed to get unemployment insurance benefits? What would you do with that crucial point? Some people are ready to work part-time as long as they get unemployment insurance.

M. MacKay: Nous croyons qu'un système de prorata serait approprié. Par exemple, un employé à mi-temps bénéficierait de la moitié seulement des prestations et non pas du plein montant comme s'il avait travaillé à temps plein. S'il choisit de travailler à mi-temps, c'est une des conséquences. Il ne recevra pas une pleine semaine d'assurance-chômage pour une demi-semaine de travail. Ses prestations dépendront de ses contributions; si c'est une demi-contribution, il recevra la moitié de la prestation du travailleur à plein temps.

Mr. Marceau: My last question, Mr. Chairman.

[Texte]

Dans votre dernière recommandation, vous parlez de la participation des femmes et des jeunes en chômage à l'élaboration d'une stratégie d'emploi. D'abord, qu'est-ce que vous envisagez comme participation et pourquoi limitez-vous cette participation aux jeunes et aux femmes? Je comprends qu'ils sont plus nombreux, mais est-ce qu'une personne en chômage n'est pas une personne en chômage et ne devrait-on pas également l'impliquer? Quand vous parlez d'implication, de quoi parlez-vous exactement?

Mr. Hunsley: Yes I agree that in general terms those who are affected by the problem should be involved in the solution, or in the attempt to find a solution. We have, at this point, mentioned women and youth because that is the context in the brief with which we are dealing. But certainly we feel that other disadvantaged groups should be involved in the process of the design of programs which purport to a system.

We know there have been some actually interesting experiences in the past in this area in the mid-seventies in the community employment strategy program which seemed, frankly, to have died before it got put in place, although it stayed for three years after. But there seemed to be an intent to involve disadvantaged peoples in the design and development of programs which would serve to better their situation. I think the one which deserves some special recognition for that is in Guysborough county of Nova Scotia where, in fact, the local people, the people who were involved, did get control of the project of the program that they happened to be involved in, and I think that co-operative is still going on.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. I have a lot to say in seven minutes and a lot of questions to ask.

I just would point out on page 28 where you are talking about employment creation and quoting Canada Manpower Centre statistics, that the definition of a job is very elusive in that department and a better base might be man-years or person-years of employment which keeps us all on a common wavelength. But that is almost an aside, I guess.

It is interesting that two Mondays in a row we have essentially had the same thrust, that the problem is jobs. It is not much of a trick to match a surplus of labour with nonexistent jobs; the problem is to have existing jobs and then you can productively address the matching problem. It was the student group that appeared before us last Monday that had a similar thrust.

I would disagree with Mr. Lonsdale, and I think that perhaps lies at the core of what we are being asked to do, which is to look at employment opportunities in the eighties and I think we have a mandate to address ourselves to the issue of how jobs are created.

I also disagree, I think, with some of the general thrust, and maybe that is my own history, but a lot of your section two reminds me of similar sets of ideas that I have put to paper in the decade of the seventies. I see them perhaps out of that

[Traduction]

In your last recommendation, you talked about women's and youth's participation to the elaboration of a work strategy. First of all, what do you mean by participation and why to you limit that participation to women and youth? I admit that they are more numerous but don't you think that an unemployed person is an unemployed person who should be involved no matter? When you talk about involvement, what do you mean exactly?

M. Hunsley: Oui, j'admets que d'une manière générale les personnes concernées par le problème devraient participer à la solution du problème ou tenter d'apporter une solution. Jusqu'à maintenant, nous avons parlé surtout des femmes et des jeunes parce que c'est sur eux que porte notre exposé principalement. Toutefois, nous sommes certainement d'avis que d'autres groupes défavorisés devraient participer à l'élaboration de programmes faisant partie d'un système.

En fait, nous savons qu'il y a eu auparavant des expériences intéressantes dans le domaine vers le milieu des années 1970 dans le cadre d'un programme stratégique d'emploi communautaire; il semble toutefois que le programme ait avorté, même s'il est demeuré en place pendant trois ans par la suite. Il a semblé qu'on voulait faire participer les personnes défavorisées à l'élaboration et au développement des programmes destinés à l'amélioration de leur situation. Je crois que le comté de Guysborough en Nouvelle-Écosse est digne d'une mention tout à fait spéciale. A cet endroit, les résidents et les participants ont pris le contrôle du programme auquel ils participaient et je crois que cette coopérative existe toujours.

M. Marceau: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. J'ai beaucoup à dire en sept minutes et beaucoup de questions à poser.

Reportons-nous à la page 28 où il est question de création d'emplois et où vous citez les statistiques du Centre de main-d'œuvre du Canada en ajoutant que la définition d'un emploi est très vague dans ce ministère et qu'il faudrait plutôt parler d'années-hommes ou d'années-personnes dans un emploi afin d'être sur la même longueur d'ondes. J'estime toutefois que c'est presque un à-côté.

Il est intéressant de noter que c'est la deuxième fois que nous nous faisons dire la même chose, à savoir que le problème ce sont les emplois. Il n'est pas facile d'assortir un surplus de main-d'œuvre à des emplois non existants. Il faut d'abord des emplois et par la suite on peut s'attaquer au rapprochement. Le groupe d'étudiants qui s'est présenté lundi dernier nous a servi aussi les mêmes propos.

Je ne suis pas d'accord avec M. Lonsdale. Je crois que le cœur du problème est qu'il nous faut analyser les possibilités d'emploi dans les années 1980 et que nous devons nous attaquer aux façons de créer des emplois.

Je suis également en désaccord avec une partie des points que vous soulevez. Peut-être est-ce à cause de mes antécédents, mais dans votre exposé, plusieurs points se rapprochent d'idées que j'ai notées au cours des années '70. A cause de ces

[Text]

background of experience as a lot more practical and relevant than society yet sees them. But I do think that you are predicting the kind of future situation, and you are predicting it accurately. You may be slightly ahead of your time still, but it will happen, in my view—at least, large parts of your section two.

Where you may diverge from my own preferred thrust and conviction is that you do address yourself to the area of public sector employment more strongly than you do private, having the knowledge that 20 per cent is public and 80 per cent is private. I would direct your attention back to chart 3 on page 4. I think at the beginning of your presentation I was attempting to be serious and funny at the same time, but you will notice that there is, between 1979 and 1980, a reversal of previous trends, in the sense of an increase in primary and secondary employment opportunities as a proportion of total labour market development and if you look at the nine months of Conservative government, you will find a seasonally adjusted employment creation rate of about 33,000 jobs a month and less than two per cent of that in the public sector; contrast it with the subsequent seven months and you will find that the job creation rate is a little over 17,000, with somewhere close to 35 per cent of that in the public sector through employment creation. It is my conviction that in a nation this rich in potential of both human and physical resources, there is a kind of long-term economic truth that if you build on the real wealth of a nation, you have a larger pool to be shared among those that are less fortunate, in whatever fashion society decides is fair. I am wondering, I guess, whether or not you are willing to commit to the public record that the sets of ideas that you have expressed in here are as applicable to the private sector as they are to the public sector—whether you have considered that... but all of your Part Two ideas... If you had a two per cent change in the private sector, that would have greater impact on employment than a five per cent change in the public sector, for instance, considerably.

Mr. Ross: Well, it is a great debate. When I was working at the OECD not too long ago and looking at the different trends of industrialized countries, if you look at chart 4, for examples, you will see that in all the OECD countries, public sector percentages have risen. It is not just Canada. In fact, Canada has come down a bit. Now, it is always the great debate of the chicken or the egg; people will say public sector employment has grown and that has been the cause of stagnation in the economy. Other people including myself would say, no, it goes the other way; that stagnation was there in the private sector in industrialized economies and that it has only been through public sector growth and the skim-off of things that has kept unemployment from getting even worse.

I see no evidence that the private sector would have carried us through, say, since post-1973, when the big shock in the world economy happened with the rise of oil prices. I see no evidence at all in any country that if it had not been for a rather rapid pick-up of employment by the public sector, we would have had enormous unemployment rates.

[Translation]

antécédents, je les vois beaucoup plus pratiques et appropriés que la société ne les voit. Je crois toutefois que vous voyez la situation avec beaucoup de précision. Vous êtes peut-être quelque peu en avance sur votre temps, mais, à mon avis, plusieurs des points énoncés dans la deuxième moitié de votre exposé se réaliseront.

Là où je ne suis pas d'accord avec vous, c'est lorsque vous critiquez l'emploi dans le secteur public plus sévèrement que dans le secteur privé alors que vous savez que 20 p. 100 de l'emploi se retrouve dans le secteur public contre 80 p. 100 dans le secteur privé. Reportez-vous au tableau 3 à la page 4. Au début de votre exposé, j'ai eu tendance à vous prendre moitié au sérieux. Vous remarquerez qu'il y a entre 1979 et 1980 un renversement des tendances précédentes, c'est-à-dire une augmentation des offres d'emploi des secteurs primaire et secondaire proportionnée à l'évolution de l'ensemble du marché du travail. Si vous regardez les neuf mois de gouvernement conservateur, vous trouverez un total de création d'emplois désaisonnalisé d'environ 33,000 emplois par mois, dont moins de deux p. 100 dans le secteur public; comparez ces chiffres aux sept mois suivants, et vous découvrirez que le total d'emplois créés est quelque peu supérieur à 17,000 dont près de 35 pourcent dans le secteur public. A mon avis, pour un pays dont le potentiel physique et humain est si riche, il existe une sorte de vérité économique à long terme, c'est-à-dire que si une nation fonde son développement sur sa richesse réelle, le partage avec les moins fortunés sera beaucoup plus varié et équitable pour tous. Je me demande si vous êtes prêt à soutenir que les idées que vous exprimez ici sont aussi valables pour le secteur privé que le secteur public. Je ne sais pas si vous y avez songé... toutes les idées de votre deuxième partie... Si vous avez un changement de deux p. 100 dans le secteur privé, cela aura beaucoup plus de conséquences sur l'emploi que cinq p. 100 dans le secteur public, par exemple.

M. Ross: C'est vraiment un débat fort intéressant. J'ai travaillé à l'O.C.D.E., il n'y a pas très longtemps. Si vous regardez les différentes tendances des pays industrialisés, par exemple au tableau 4, vous constaterez que les pourcentages du secteur public ont augmenté dans tous les pays de l'O.C.D.E. Ce n'est pas le cas du Canada seulement. En fait, il y a eu légère diminution au Canada. Nous voilà donc revenus au débat sur le poussin ou l'œuf: des gens diront que l'emploi dans le secteur public s'est accru, ce qui a entraîné une stagnation de l'économie; d'autres, moi-même y compris, soutiendront le contraire: la stagnation existait déjà dans le secteur privé des pays industrialisés et c'est grâce à l'accroissement dans le secteur public et à ce qu'on en a retiré si la situation de l'emploi ne s'est pas aggravée.

Je ne vois aucun élément de preuve que le secteur privé nous aurait permis de nous rendre au point où nous en sommes, disons depuis 1973, alors que le coup de massue à l'économie mondiale a été porté par l'augmentation des prix du pétrole. Dans aucun pays je ne vois la preuve que si ce n'avait été d'une reprise rapide de l'emploi dans le secteur public, nous aurions eu des taux de chômage très élevés.

[Texte]

Mr. Hawkes: Yes, a significant event in Canadian history that tracks back to that, though, is that the Canadian government's response to the 1973 crisis was to kill the energy industry rather than to expand it and develop it. I think perhaps as a westerner I can see economic consequences to those kinds of public policy decisions and I do think government had choices as to whether or not they tend to stimulate primary and secondary kinds of growth and development—that you do have a lot of things to discuss, like nationalism, Canadianization, and so on. There are always competing public policy goals.

But let me leave that because of the time-frame, and ask you whether or not you have considered the concept of employment insurance as something different from unemployment insurance in terms of its psychological consequences on the society and the degree to which it might fit the Part two of your brief.

Mr. Ross: Well, I am a great fan of turning unemployment insurance into employment insurance and as you know, there have been some rather small initiatives taken by the unemployment people; that is, making contracts with some firms to have what they call short-time work, job sharing in effect; taking money out of the UIC, topping up wages to people in industries so that they can have a decent wage and the job is shared around, and second, taking money out of UIC or using UIC money to top up training and community employment projects. The Council has not come up with a proposal yet, but it is certainly looking at one very important fact and that is, one third of the people on UIC are back in the labour force after one month. It is there to serve that purpose—they are back to work after one month. One third of the people on UIC are back to work after three months. It is a bit of a sabbatical, but still not a terribly long break from the labour force. The question is: What about the other one-third that are there for more than three or four months? Those are the people, I think, that UIC probably serves a mischievous role, frankly—those people who seem to have a very minor, elusive attachment to the labour force. I think you could do something very seriously with that one-third. Take the money out of UIC, turn the UIC back into an insurance program for the other two-thirds that need it as an income replacement program, and let them pay for it. I see nothing wrong or pernicious about that.

• 2215

I think the Economic Council of Canada, whome we very seldom agree with on matters, in their recent report on their big study on Newfoundland—with all the unemployment there, and there is seasonal unemployment, have come to basically the same conclusion; unemployment, what does it do? It pays people not to work. What you want to do is take that money and turn it into a program that tops up peoples' work efforts. We are quite in accord with what you say.

Mr. Hawkes: It meets their income needs but gives them some better sense of self-worth, and something better for society at the same time.

[Traduction]

M. Hawkes: C'est vrai. Il existe dans l'histoire du Canada un événement significatif à cet effet: la réponse du gouvernement canadien à la crise de 1973 a été de tuer l'industrie énergétique plutôt que l'accroître et la développer. En ma qualité de résident de l'Ouest, je peux voir des conséquences économiques à ce genre de décision de la part des pouvoirs publics et je crois que le gouvernement possédait des choix qui allaient permettre de stimuler l'accroissement et l'expansion des secteurs primaire et secondaire—c'est-à-dire qu'il y a plusieurs sujets de discussions, tels que le nationalisme, la canadiennisation.

Restons-en toutefois là à cause des contraintes de temps. Je vous demande si vous avez envisagé le concept d'assurance-emploi dans un sens différent de celui de l'assurance-chômage, c'est-à-dire ses conséquences psychologiques sur la société et leurs rapports avec la deuxième partie de votre exposé.

M. Ross: En fait, j'aimerais beaucoup transformer l'assurance-chômage en une assurance-emploi et, comme vous le savez, les fonctionnaires de l'assurance-chômage ont fait très peu d'efforts pour obtenir des entreprises des emplois à court-terme, instaurer des partages d'emploi; prendre de l'argent de l'assurance-chômage et accroître les salaires des travailleurs de manière à ce qu'ils aient un emploi convenable et partagé ou encore prendre de l'argent de l'assurance-chômage et l'utiliser pour augmenter la formation ou participer aux projets d'emploi communautaires. Le Conseil n'a pas encore formulé de proposition, mais il étudie sérieusement un fait très important, c'est-à-dire qu'un tiers des prestataires d'assurance-chômage retourne sur le marché du travail après un mois. C'est le but visé. Un autre tiers est de retour au travail après trois mois. C'est un peu un congé sabbatique, mais pas une très longue absence du marché du travail. La question qu'on se pose: qu'arrive-t-il dans le cas de l'autre tiers des prestataires après trois ou quatre mois? C'est à ces personnes que l'assurance-chômage rend un mauvais service à mon avis, à ces personnes qui semblent avoir un très faible attachement au marché du travail. Je crois qu'il faudrait poser un geste radical dans ce cas: prendre l'argent de l'assurance-chômage, transformer l'assurance-chômage en un programme d'assurance pour les deux autres tiers qui en ont besoin à titre de programme de substitution du revenu et les laisser payer. A mon avis, il n'y a rien de mal à cela.

Je crois que le Conseil économique du Canada, avec lequel nous sommes très rarement d'accord, en est venu essentiellement à la même conclusion dans son récent rapport sur une importante étude effectuée à Terre-Neuve où l'on retrouve beaucoup de chômeurs, de même que du chômage saisonnier: A quoi sert l'assurance-chômage? A payer les gens pour qu'ils ne travaillent pas. Ce qu'il faut faire, c'est prendre cet argent et le convertir en un programme qui complètera le travail des gens. Nous sommes en partie de votre avis.

M. Hawkes: Cela permet de répondre à leurs besoins monétaires, tout en leur donnant une meilleure estime d'eux-mêmes et en leur permettant une participation accrue à la société.

[Text]

My last question. As a national organization, do you have any strong feelings about the degree to which, in a sense, the mandate of this committee, but certainly the mandate of manpower policy in this country must remain sensitive to regional or local needs and variations? You do not use the words, but there is a lot in your brief about freedom of choice of the individual. Do you feel that that same kind of philosophical bent is required in an over-all kind of planning sense? If Canada is going to work well, you have got to have that kind of sensitivity built into your policy.

Mr. Hunsley: Yes, I do not think we have any trouble agreeing with that as a basic principle. Perhaps to just take it a little bit further, we are, at present, initiating a program in concert with the provincial governments in the maritime provinces. We are looking at the problem of chronic unemployment—the people to whom David was making reference, and we hope to have the co-operation of CEIC in this as well, of course. The intent is to see if, on a regional basis, a particular type of problem, can in fact be addressed. Are the Canada community development projects or Canada community service projects or various other mechanisms—job creation, or training, or whatever, any less national if, in fact, they are made to address specific regional problems as well? We think that they are not. Certainly, we think that an employment strategy which is based totally on mobility, is not going to deal with all of the problems in the Maritimes, that is for sure. It probably will not deal with all the problems in Alberta, either. So, yes, I agree with your point.

The Chairman: Well, we will finish off here. I want to say that as Chairman, I look on our mandate as being a broad one and not limited. Consequently, although we cannot develop an industrial strategy ourselves, if we think that that is essential after reviewing all the evidence, we will recommend that certain directions be pursued with respect to industrial policy. I do not exclude those kinds of questions—job creation, industrial strategy, from our general mandate, but certainly that is not our specific mandate.

Unlike Mr. Lonsdale, I did not care very much for the first part of your brief, but I liked the second part very much. I thought the first part was continually looking backwards. All your statistics and graphs ended in 1980; and we are supposed to be looking ahead. I fully realize our forecasting system in Canada does not provide us with that much information for looking ahead, but all I can tell you from the information presented to us at this committee is that the situation will not be the same in the 1980's as it was in the 1960's and the 1970's. The cutback in births will lead to a smaller unemployment rate if we take steps to train effectively the people who are unemployed and who have been left out before: the women, the natives, and so on. Also, many people have told us what John McDermid said, that if you train to a much greater extent than you did in the past, by training those people you in fact create other jobs.

[Translation]

Ma dernière question: A titre d'organisme national, êtes-vous d'avis que, dans un certain sens, le mandat de ce comité, mais surtout le mandat d'une politique de main-d'œuvre dans ce pays, doit tenir compte des variantes et des besoins régionaux ou locaux? Vous ne le dites pas clairement, mais votre exposé sous-entend souvent la liberté de choix de l'individu. Croyez-vous qu'il soit nécessaire d'avoir, en quelque sorte, des préoccupations philosophiques de ce genre dans une planification globale? Si l'on veut que les choses tournent rond au Canada, ce genre de sensibilité doit être inhérent à notre politique.

M. Hunsley: Oui. Je ne crois pas qu'il soit difficile de s'entendre sur ce principe fondamental. Permettez-moi d'ajouter que nous sommes à mettre sur pied un programme de concert avec les gouvernements provinciaux des Maritimes. Nous étudions le problème du chômage chronique, à propos des gens dont David a parlé, et nous espérons également obtenir la collaboration de la C.E.I.C. Nous voulons savoir s'il est possible, au niveau d'une région, d'envisager un problème particulier. Les programmes canadiens de développement communautaire, les programmes canadiens de services communautaires ou d'autres mécanismes du genre création d'emplois, formation ou autres, perdent-ils leur identité s'ils sont également appliqués à des problèmes régionaux? Ce n'est pas notre avis. Nous pensons qu'une stratégie d'emploi basée entièrement sur la mobilité ne règlera certainement pas tous les problèmes dans les Maritimes. Ce ne sera probablement pas le cas non plus en Alberta. Par conséquent, je suis d'accord avec vous.

Le président: En guise de conclusion, je désire ajouter qu'en ma qualité de président, je vois notre mandat comme étant très large et non limitatif. Par conséquent, même si nous ne pouvons pas élaborer nous-mêmes une stratégie industrielle, nous recommanderons des politiques industrielles si nous le croyons nécessaire après avoir revu toute la question. Je n'exclus pas de notre mandat général les questions du genre création d'emplois, stratégie industrielle, mais ce n'est certes pas notre premier mandat.

Contrairement à M. Lonsdale, la première partie de votre exposé m'a moins intéressé, mais j'ai beaucoup aimé la deuxième. J'ai pensé que la première partie était un retour en arrière constant. Toutes vos statistiques et vos graphiques se terminaient en 1980, alors que nous devons penser en fonction de l'avenir. Je suis pleinement conscient que notre système de prévisions au Canada ne nous fournit pas beaucoup de renseignements pour nous aider à envisager l'avenir, mais, à partir des renseignements présentés à ce comité, je puis vous dire que la situation au cours des années 1980 ne sera pas la même qu'au cours des années 1960 et 1970. La diminution des naissances entraînera une baisse du taux de chômage de même que si nous prenons des mesures destinées à fournir une formation efficace pour les chômeurs et les personnes laissées de côté auparavant: les femmes, les autochtones, etc. De plus, beaucoup de personnes ont dit la même chose que John McDermid, c'est-à-dire que si la formation est beaucoup plus poussée que le passé, la formation de ces personnes créera en fait d'autres emplois.

[Texte]

• 2220

So in the graph that was referred to—you have said in looking at a graph for the last 10 years or 20 years, in trying to project forward, even if you took all the job openings and took the unemployed and trained them for those job openings, you would still have this gap. What you are failing to account for is the jobs you have created by filling the other jobs which would be created by training all these people. And that is something we have to look at.

On the other hand, I am enthused about your second part, because I think it is innovative. We have had a lot of very conventional and ordinary recommendations. But I liked a lot of those recommendations. I think we are going to have to move in that area, come what may. It is the way of the future.

Many of the specific questions I had to ask have already been asked. I just wanted to make that comment.

Even though we are finishing this meeting now, we may have our research staff call you to explore some of the things you have put before us. As I have said to other witnesses, if you have other comments to make, you can merely phone us or our research staff, because we will not be writing our report now until the spring, and we will have more time.

I want to thank you very much for what I consider to be a very interesting brief. We are looking forward to exploring many of the things you have here for our consideration. Thank you.

I am going to have a short business meeting, so I will call the meeting to order.

Members of the task force—I am going to get into this right away—we may not have time to do all this tonight. I do not think we will. So I have tried to organize the work to do the things that are necessary. This is the last meeting we will have before the Christmas recess, unless we decide to have another one this week. I would like us to give direction to our staff so they can do some work in the following week.

First of all, I have been speaking to the minister, and he tells me—and this is contrary to what Gerry Swartz has told me—he intends to put his recommendations to Cabinet on many changes before the end of January, and Mr. Dodge thinks he is going to have more time.

I am telling you what the minister—I know you told me . . .

Mr. Swartz: I can clarify that . . .

The Chairman: I am telling you Mr. Axworthy told me if I do not have something in his hands by January 15, we have missed the boat.

Mr. Swartz: What he is going to Cabinet on concerns adjustment policy only.

The Chairman: That is not what Mr. Axworthy tells me.

An hon. Member: Which boat are we missing?

[Traduction]

Si nous nous reportons au graphique en question, vous avez dit que si l'on étudie un graphique des dix ou vingt dernières années lors de projections, même si l'on prend toutes les offres d'emploi et que l'on forme tous les chômeurs, il y aura toujours un vide. Vous oubliez de mentionner les emplois que vous avez créés en remplissant les autres postes, emplois créés par la formation de toutes ces personnes. C'est ce à quoi nous devons nous arrêter.

Par contre, la deuxième partie de votre exposé m'a grandement plu parce qu'elle contenait beaucoup de nouvelles idées. Nous avons reçu un grand nombre de recommandations conventionnelles et ordinaires. J'aime plusieurs de vos recommandations en fait. Je crois que nous devons poser des gestes en ce sens, adienne que pourra. C'est l'orientation que prendra l'avenir.

J'ai déjà la réponse à un grand nombre de questions que je voulais poser. Je n'ai qu'un commentaire à formuler.

Même si nous mettons fin à notre rencontre maintenant, il est possible que notre personnel de recherches vous téléphone afin d'approfondir certains points que vous nous avez présentés. Comme je l'ai déjà mentionné, si vous avez d'autres remarques à ajouter, vous pouvez tout simplement nous téléphoner ou communiquer avec notre personnel de recherches puisque nous ne rédigeons pas notre rapport avant le printemps et nous disposerons de plus de temps.

Je vous remercie grandement de votre exposé qui, à mon avis, était très intéressant. Nous avons hâte d'approfondir un grand nombre de points que vous avez exposés. Merci.

Le comité va maintenant se réunir pour discuter de ses activités futures.

Membres du groupe d'étude, nous allons commencer dès maintenant. Nous n'aurons probablement pas le temps de tout faire ce soir. Par conséquent, j'ai tenté d'organiser le travail de manière à commencer par les choses essentielles. C'est notre dernière rencontre avant la période des Fêtes, à moins de décider d'en avoir une autre cette semaine. Je voudrais pouvoir fournir des directives à notre personnel afin qu'il puisse se mettre à l'œuvre dès la semaine prochaine.

D'abord, j'ai parlé au ministre et il m'a dit, contrairement à Gerry Swartz, qu'il avait l'intention de présenter des recommandations au Cabinet pour un de modifications, et ce avant la fin de janvier; M. Dodge croit qu'il disposera de plus de temps.

Je vous rapporte ce que le ministre m'a dit, même si ce n'est pas ce que vous m'avez dit.

M. Swartz: Je peux apporter des précisions à ce sujet.

Le président: Je vous dis que M. Axworthy m'a dit que s'il n'avait rien en sa possession au plus tard le 15 janvier, nous aurons raté le bateau.

M. Swartz: Il présente des recommandations au Cabinet uniquement pour les questions d'ajustements.

Le président: Ce n'est pas ce que M. Axworthy m'a dit.

Une voix: Quel bateau allons-nous rater?

[Text]

The Chairman: He is making recommendations to Cabinet for changes in Manpower policy, on the renegotiation of the agreements with the provinces. They are coming up for renegotiation—I think the agreements end on March 31.

Mr. Hawkes: He said in the House, on estimates, that he was going to ask for a one-year extension of those agreements. I do not know if that is what he is going to Cabinet with.

The Chairman: I just want to tell you what he told me, because I do not want you to be misled. He may take more time. But he told me he would like to hear from us before the end of January.

We have two options. Either we can try to draft an interim report on certain very limited subjects, or we can do what was done by one of the other task forces, call the minister and his officials before us and give each one of you half an hour, based on what you have learned so far, to put to him personally—in camera or public, whatever way you want to do it—what you think up to this point must be done. So it would be sort of an individual statement to the minister and then let him dialogue with you.

• 2225

We would give each of you enough time, I would hope. I mean, if it took two meetings, we would do two meetings, around January 15, to make sure that everybody had enough time. And over Christmas, you could organize your thoughts.

So we could do it either of two ways or we could try to combine both; and we could try to put together some sort of an interim report. If it did not work out, meanwhile you people would be working as individual and would have that change to address the minister.

I asked the minister if he would come to such a meeting where we could tell him what we thought about things before he went to Cabinet, and he said, yes, he would. He said that either way, if we present an interim report, he would come to a meeting and we could tell him what we thought should be done, as individuals around the table.

Mr. Lonsdale: Okay. Now, perhaps if I could clarify this.

As I understand it, what the minister is going to do, presumably towards the end of January, is to go to Cabinet and make some suggestions with reference to the federal-provincial programs in relation to manpower training . . .

The Chairman: That is right.

Mr. Lonsdale: . . . but I think he is going to do exactly what Mr. Hawkes has indicated, as well: he is going to ask for an extension of one year because he knows damn well that he is not going to be able to negotiate any kind of a new agreement over the period of the winter months. He is going to take some time, and, particularly if he is going to change some of the conditions of those agreements, he is going to need a hell of a lot of time, to negotiate, and that is why he is going to ask for an extension of the existing programs, probably for one year;

[Translation]

Le président: Il fera des recommandations au Cabinet dans le but de modifier la politique de la main-d'œuvre lors des nouvelles négociations des ententes avec les provinces. Il y aura des rencontres de négociation des ententes qui expirent le 31 mars, je crois.

M. Hawkes: Au sujet des prévisions, il a dit à la Chambre qu'il entendait demander un prolongement d'un an dans le cas de ces ententes. Je ne sais pas si c'est ce qu'il présentera au Cabinet.

Le président: Je vous dis tout simplement ce qu'il m'a dit car je ne veux pas vous induire en erreur. Il prendra peut-être plus de temps, mais il m'a dit qu'il voulait recevoir de nos nouvelles avant la fin de janvier.

Nous avons deux choix: ou bien nous tentons de rédiger un rapport provisoire sur des sujets très limités, ou bien nous faisons comme d'autres groupes d'étude, c'est-à-dire que nous convoquons le ministre et son cabinet et chacun de vous lui fait un exposé d'une demi-heure fondé sur les points qui nous ont été présentés et portant sur ce qui, à votre avis doit être fait; cet exposé peut se faire devant la télévision ou en public, à votre choix, à votre choix. Il s'agirait donc d'un exposé de la part de chacun, suivi d'un dialogue avec le ministre.

Chacun de vous disposerait d'assez de temps, je l'espère. Je veux dire que s'il nous fallait deux rencontres, nous aurions deux rencontres, vers le 15 janvier, afin de nous assurer que chacun ait suffisamment de temps. Vous pourriez vous préparer pendant la période des Fêtes.

Nous avons donc le choix: nous pouvons combiner les deux ou tenter de présenter un rapport provisoire. Si ce n'était pas possible, vous pourriez alors travailler chacun de votre côté et auriez la chance de vous adresser au ministre.

J'ai demandé au ministre s'il pourrait venir à une réunion où nous pourrions l'informer avant qu'il ne se présente devant le Cabinet et il dit qu'il le ferait. Il a dit que de toute manière, même si nous présentions un rapport provisoire, il pourrait se rendre à une réunion à laquelle chacun de nous pourrait exprimer ses idées.

M. Lonsdale: D'accord. Je vais tenter de préciser la situation.

Je crois comprendre que le ministre se présentera devant le Cabinet, vers la fin de janvier, et formulera des suggestions au sujet des programmes fédéraux-provinciaux concernant la formation de la main-d'œuvre . . .

Le président: C'est exact.

M. Lonsdale: . . . Je crois toutefois qu'il fera également ce que M. Hawkes a dit, c'est-à-dire tenter d'obtenir une prolongation d'un an car il sait très bien qu'il ne pourra négocier aucune nouvelle entente au cours des mois d'hiver. Il lui faudra du temps, surtout s'il désire modifier les termes des ententes car il aura besoin de beaucoup de temps pour négocier et c'est pourquoi il demandera une prolongation des programmes actuels, probablement un an. Il soumettra alors des recom-

[Texte]

then he is going to set in motion some kind of recommendations or federal approaches that he wants the provinces to consider and that is going to take five or six or seven months for them to discuss.

The Chairman: Did he tell you that?

Mr. Lonsdale: No, but that is what I am suspecting. Judging from what went on in the supply proceedings, that is the kind of thing I think he is getting at.

The Chairman: That may be true but he did not tell me that.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, all the things that are being said are not really contradictory. If the minister goes to Cabinet and asks for an extension of time of a year to negotiate with the provinces, when he starts negotiating with the provinces, he has got to have a fairly clear idea of what changes he wants, because, after all, a great deal of the programs which are funded by the department, by the federal government, is put into operation in provincial institutions, which, except for the fact that the department buys places, are run by the provinces; so he has got to have some ideas of what he wants in the negotiations, he has got to have a set of proposals to make.

It seems to me that if we do not have either some kind of a set of interim recommendations from the committee or recommendations from individual members of this committee, we will miss the boat completely, and I certainly will not be very happy if, after all the time we have spent and all the time we are going to spend, we find, when we make a report, that the department has already clarified in its mind what it wants and is going ahead to implement it. So I think somehow we have to get something ready.

You made a suggestion that possibly we could bring the minister in and that we each have time to make our own suggestions, but I do not think that has much validity. I know that we have not got down to debating our views and that we do not all agree but it does seem to me that we could have some combination. I think that we have heard enough and questioned enough that there are some conclusions I think we would all agree on, and I wonder if part of the time for which you get the minister could not be spent on an interim report, which the research staff could prepare and which we would look at beforehand, because I would not, and I am sure neither would any other member, want to let somebody else draft the report and then just put our names to it automatically. I think our research staff could draft some ideas that have been pretty well expressed by everybody and we could give those to the minister in part of this period that we would meet with him and, for the rest, I would go along with your idea that maybe each member be given some time to put forward his own ideas. I just think that if we wait until we finish this whole thing, except that we will have a volume which some people might read, but in terms of practical effect on government policy it will be virtually nil.

[Traduction]

mandations ou des approches fédérales aux provinces et il faudra cinq, six, voire même sept mois pour en discuter.

Le président: Vous a-t-il dit cela?

M. Lonsdale: Non, mais je le suppose. Si l'on se fie à ce qui s'est déjà passé, je crois que c'est ce qu'il fera.

Le président: C'est peut-être vrai, mais il ne m'a pas dit cela.

M. Orlikow: Monsieur le président, il n'y a pas vraiment contradiction dans tout ce qui a été dit. Si le ministre demande au Cabinet une prolongation d'un an dans le but de négocier avec les provinces, lorsqu'il commencera les négociations avec ces dernières, il lui faudra savoir assez bon aperçu des modifications qu'il désire approuver parce que, après tout, une grande partie des programmes subventionnés par le ministère, par le gouvernement fédéral, sont administrés par des institutions provinciales qui, de leur côté, relèvent des provinces, même si c'est le ministère qui fournit les fonds. Il doit donc savoir ce qu'il recherche dans les négociations et ses propositions doivent être prêtes.

Il me semble que si nous n'avons pas un ensemble de recommandations de la part du comité ou des recommandations de chacun des membres, nous raterons complètement le bateau et je ne serais pas très heureux, après tout le temps que nous avons consacré et que nous consacrons encore, de découvrir, à la présentation du rapport, que le ministère a déjà fait son idée et qu'il a décidé de passer à l'action. C'est pourquoi je crois qu'il nous faut préparer quelque chose.

Vous avez mentionné qu'il serait possible de convoquer le ministre et que chacun de nous pourrait faire ses suggestions; je ne crois pas que cela soit valable. Je sais que nous n'avons pas commencé à discuter nos points de vue et que nous ne sommes pas d'accord, mais il me semble que nous pourrions combiner le tout. Je crois que nous avons entendu suffisamment de propositions et que nous avons posé assez de questions pour pouvoir tirer des conclusions unanimes. Je me demande si une partie de la rencontre avec le ministre ne pourrait pas être consacrée à un rapport provisoire préparé par le personnel de recherches et revu par nous car je ne voudrais pas, et je suis sûr que les autres membres sont de mon avis, laisser quelqu'un d'autre rédiger le rapport et y mettre mon nom. Je crois que notre personnel de recherches pourrait jeter sur papier des idées qui ont été exprimées par à peu près tout le monde et que nous pourrions les remettre au ministre lors de notre rencontre. Quant au reste, je suis d'accord avec vous que chaque membre ait du temps pour exprimer ses propres idées. Je pense que si nous attendons d'avoir entièrement terminé, nous aurons un volume énorme que certaines personnes liront peut-être, mais qui n'aura aucune influence sur la politique du gouvernement.

[Text]

Mr. McDermid: In your memo, you said that he asked me if we will have an interim report on certain matters ready by approximately January 15. Can you define certain matters?

The Chairman: Yes, it is what somebody just said, it is on the renegotiation of the federal provincial agreements. By the way, although he may have said it somewhere else, he did not tell me that he was going to just ask for a year's extension of what was there now. I intend to go back to him tomorrow, but I do not know why he would ask. He did not say that to me at all, privately.

Mr. Hawkes: No, that is what he said in the House during debates.

The Chairman: It was near the end of the debate when I asked him . . .

Mr. Lonsdale: They come to an end, I think, at the end of this year.

The Chairman: At the end of the fiscal year, I think.

Mr. Lonsdale: Yes, well March 31. He is not going to get agreement by March 31, I can guarantee you that, and I think he is going to have to give some time . . .

The Chairman: You are telling me then we should not bother about the interim report, is that your recommendation?

Mr. Lonsdale: No, no, I think you have to have that. If he is going to Cabinet with something, he has to have some of our commendations to go with or at least to consider.

Mr. Hawkes: Put the shoe on the other foot and ask the minister to communicate with us in writing as to the issues he would like some advice on by the end of January, if we are prepared to give it, and that might give us the kind of clarity to choose.

The Chairman: I can ask him that tomorrow, but . . .

An hon. Member: But he does not have to tell you.

Mr. Hawkes: But if he really wants advice from us on certain issues, why should he not be forthcoming in asking for that kind of advice?

The Chairman: Well, even if he did not want some advice, we might want to give it to him. It so happens that he did ask us in this case, so I think what you say is very valid. Next Friday evening you will be involved with your families and Christmas and all that kind of thing and I would like to get things rolling while we are away. All these guys are not going away for Christmas, they stay here the whole time, they are going to be working while we are having fun.

An hon. Member: Boxing day is a hell of a good time.

An hon. Member: Why do we not call a meeting in the Barbados?

The Chairman: I will do what you ask me. If he wants to put it in writing, fine, but if I can get it from him even verbally, that is good too. But it might also help if between now and Friday you people put down things that you can think of. I will do that personally and I will exchange it with you to see what

[Translation]

M. McDermid: Dans votre note, vous avez dit qu'il m'a demandé si nous allions avoir un rapport provisoire partiel vers le 15 janvier. Pouvez-vous définir rapport partiel?

Le président: Oui, tout comme quelqu'un vient de mentionner, c'est au sujet de nouvelles négociations des ententes fédérales provinciales. Quoi qu'il en soit, il l'a peut-être mentionné quelque part, mais il ne m'a pas dit qu'il allait tout simplement demander une prolongation d'un an des conditions actuelles. J'ai l'intention de le revoir demain, mais je ne sais pas pourquoi il demanderait une telle prolongation. Il ne m'a rien mentionné.

M. Hawkes: Non, c'est ce qu'il a dit en Chambre, au cours des débats.

Le président: C'était presque la fin des débats lorsque je le lui ai demandé.

M. Lonsdale: Elles se terminent à la fin de la présente année, je crois.

Le président: A la fin de l'année financière, je crois.

M. Lonsdale: Oui, le 31 mars. Il n'obtiendra certainement pas un accord avant le 31 mars, je vous l'assure; je crois qu'il devra nous donner plus de temps.

Le président: Êtes-vous en train de me dire que nous ne devrions pas nous occuper du rapport provisoire; est-ce là votre recommandation?

M. Lonsdale: Non, non. Je pense qu'il nous en faut un. S'il présente quelque chose au Cabinet, il doit pouvoir apporter une partie de nos recommandations, ou tout au moins pouvoir les étudier.

M. Hawkes: Invertissons la situation et demandons au ministre de nous communiquer par écrit les points sur lesquels il voudrait recevoir nos conseils d'ici la fin de janvier. Si nous pouvons le conseiller, de cette manière, nous serons mieux en mesure de choisir.

Le président: Je peux le lui demander, mais . . .

Une voix: Mais il n'a pas à vous le dire.

M. Hawkes: Toutefois, s'il veut vraiment que nous le conseillions sur certains points, pourquoi ne le ferait-il pas pour nous demander ce genre de conseils?

Le président: Même s'il ne veut pas de conseils, peut-être souhaiterions-nous lui en donner. Il arrive que dans ce cas il nous en a demandés alors je crois que ce que vous venez de dire est très valable. Dès vendredi, vous retrouverez vos familles, l'esprit des Fêtes, etc., et j'aimerais qu'il effectue du travail en votre absence. Toutes ces personnes ne partent pas dans le temps des Fêtes, certaines demeurent ici; elles travailleront pendant que nous nous amuserons.

Une voix: Le lendemain de Noël est un jour parfait.

Une voix: Pourquoi ne pas convoquer une réunion à la Barbade?

Le président: Je ferai ce que vous m'avez demandé. S'il veut formuler ses demandes par écrit, c'est tant mieux, mais si je peux au moins les obtenir verbalement, ce sera également acceptable. Il serait toutefois bon que vous mettiez par écrit vos idées d'ici vendredi. Je le ferai moi aussi et j'en discuterai

[Texte]

you think, and if you have some things, you may want to exchange it and we may see some consensus for drafting a report on certain items relating to the federal-provincial agreement.

John.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, if we are talking about the federal-provincial agreement, nobody knows really what is going on in Ontario with the exception of Mr. Lonsdale and myself and we are not even sure what is going on. They have got, from what we gather, an entirely different set-up than some of the other provinces as far as training is concerned, and what works in our province may not work in another province. I would hesitate to make any recommendations on federal-provincial agreements because I do not know what is going on in the other nine provinces. We have not sat down and discussed that with one another who have been to various provinces. It is my understanding that we have not even had a meeting with officials from the Province of Quebec as yet, and I wonder how we can write a recommendation on federal-provincial agreements if in fact we have not spent some time with all the provincial authorities.

The Chairman: We have different feelings on different parts of it. I have been at two conferences in Toronto in the last month and I have been reading stuff. I do not pretend to know the whole story, but I know a bit of the story.

I would like some direction here tonight. Is the direction right now that I go back and ask Mr. Axworthy exactly what he feels would be worthwhile so that we can limit ourselves, and I could tell you in the House in the next day or two? Okay, then let us leave it at that. Maybe, instead of having another meeting, as there are only seven of us, six most of the time, we can consult among ourselves and come to a conclusion. If we have to have a short meeting, we will do it in 112-N downstairs in 15 minutes to formalize things. Is that all right?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: The other thing is, I would like to get agreement on some of the dates on the road for at least January and February, so that our staff could start lining up the witnesses.

Mr. McDermid: Can we run through the schedule and discuss it then?

The Chairman: Yes. Do you want to do just the road parts first, rather than whether we do it in Ottawa at all?

Mr. McDermid: Fine, Mr. Chairman, I would be happy to do that, and there are some points of clarification. I was going to say Friday, January 16, but that is in Ottawa. I am concerned about the Friday morning because of prior meetings.

The Chairman: Let us leave the Ottawa meetings right now. The Ottawa meetings are easier to organize.

[Traduction]

avec vous pour savoir ce que vous pensez. De votre côté il y a peut-être des points dont vous aimeriez discuter et il se peut que nous arrivions à un consensus qui nous permette de rédiger un rapport sur certains points de l'entente fédérale-provinciale.

John?

M. McDermid: Monsieur le président, si nous parlons de l'entente fédérale-provinciale, personne ne sait vraiment ce qui se passe en Ontario, à l'exception de M. Lonsdale et moi-même, et nous n'en sommes pas vraiment sûr. Nous croyons que le système est entièrement différent de celui d'autres provinces dans le cas de la formation; ce qui fonctionne dans notre province ne fonctionnera peut-être pas ailleurs. J'hésiterais à formuler des recommandations sur les ententes fédérales-provinciales car je ne sais pas ce qui se passe dans les neuf autres provinces. Nous n'avons pas pris le temps d'en discuter avec ceux qui sont allés dans les autres provinces. Je crois que nous n'avons même pas encore eu de rencontre avec les représentants du Québec; c'est pourquoi je me demande comment nous pouvons rédiger des recommandations sur les ententes fédérales-provinciales si, en fait, nous n'avons pas rencontré toutes les autorités provinciales.

Le président: Nous avons différentes idées sur différents points. J'ai assisté à deux conférences à Toronto au cours du mois dernier et j'ai lu divers documents. Je ne prétends pas tout savoir sur le sujet mais je possède quelques renseignements.

Je voudrais que vous me disiez un peu ce que vous voulez que je fasse. Êtes-vous d'avis maintenant que je dois aller voir monsieur Axworthy et lui demander ce qu'il croit pouvoir lui être vraiment utile, de manière à pouvoir nous limiter? Je pourrais vous le dire à la Chambre au cours des deux prochains jours. Restons-en donc là. Plutôt que d'avoir une autre rencontre, étant donné que nous ne sommes que sept et le plus souvent six, peut-être pourrions-nous tout simplement en discuter entre nous et nous entendre. S'il nous faut une autre réunion, nous la tiendrons en-bas à la pièce 112-N dans 15 minutes pour mettre les choses au point. Êtes-vous d'accord.

Des voix: D'accord.

Le président: Un autre point: j'aimerais que l'on s'entende sur certaines dates pour l'extérieur, au moins pour janvier et février, de manière à ce que notre personnel puisse commencer à convoquer les témoins.

M. McDermid: Nous pourrions peut-être examiner notre calendrier et s'entendre sur des dates.

Le président: D'accord. Voulez-vous regarder d'abord les réunions à l'extérieur. Nous examinerons celles qui auront lieu à Ottawa ensuite s'il y a lieu.

M. McDermid: D'accord, monsieur le président. Cela me convient. De plus, il y a des points à préciser. J'allais suggérer le vendredi, 16 janvier, mais nous avons déjà une réunion à Ottawa. Je m'inquiète à propos des réunions tenues le vendredi matin à cause des réunions précédentes.

Le président: Laissons de côté pour l'instant les réunions à Ottawa. Il est plus facile d'organiser les réunions à cet endroit.

[Text]

Mr. McDermid: All right, you have Monday and Tuesday, January 19 and 20, split amongst four communities in Ontario, and Wednesday Vancouver?

The Chairman: No, that is a special thing. Only two of us have been invited to Vancouver and I was going to consult with you to see which two you wanted to go. I think we should have maybe one from the government and one from the opposition, if possible. It is the Apprenticeship Council, and they have invited two of us to go; it is a closed meeting, it is a meeting with all the B.C. people on their apprenticeship program. That is a special thing.

Mr. McDermid: All right. Can you clarify Monday and Tuesday, January 26 and 27, in Toronto? What are your plans there?

The Chairman: We would see how many prospective witnesses we have. I like your idea: we would stay in one place in Toronto for the two days, but we would have our meetings maybe downtown in that place on one of the days, and on the second day, if we had enough requests from the outer reaches of Toronto—your outer reach and the east end outer reach—we could go out in our subcommittees to one end and the other end to wave the flag in those ends, if we had enough demand.

We have a lot of people who want to appear before us in Toronto. It may be that even on the Monday, downtown, we may sit in separate rooms side by side, if the demand is that great—or maybe even in an afternoon, we may sit all together for the major witnesses in the morning. We would meet the demand, but I like the varieties that you have suggested for when we are in Toronto. If we were to get the demand we would do that. If we had too many we would even expand it, we might go back to Toronto later on if there were that great a demand.

I visualize a similar thing in Montreal. The problem with Montreal is that there are only two of us on the committee who are probably bilingual and I think we will have to sit to a greater extent as one group in Montreal and Quebec City. It is more difficult to split up, I think.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, before you leave the two weeks that you talked about, I am a member who is here, most of the time, five days a week, but I did have some plans and I was hoping I could be here for a little shorter time. Is there a special reason why, for example, when we are in Toronto Monday and Tuesday the Ottawa meeting should be on a Friday? It would mean for me that I would have to leave home on Sunday to get to Toronto in time for the meetings and I could not get back till, at the earliest, late Friday or Saturday. Is there any reason? If there is, okay.

The Chairman: It is not an absolute. The reason was that most people like to be in Ottawa for their caucuses, I thought. They like to be here Wednesdays, and most votes are Tuesday nights, Wednesdays or Thursdays, so the days that are more convenient to travel on are Mondays or Fridays, to be away from Ottawa. Those are the days that are free of other

[Translation]

M. McDermid: D'accord. Les lundi et mardi 19 et 20 janvier, nous rencontrons quatre groupes en Ontario et le mercredi, c'est à Vancouver?

Le président: Non, c'est un cas spécial. Seulement deux d'entre nous sont invités à Vancouver et j'allais vous demander qui vous vouliez envoyer. Dans la mesure du possible, je crois que nous devrions avoir un représentant du gouvernement et un de l'Opposition. Ces deux représentants vont rencontrer le Conseil d'apprentissage. C'est une rencontre spéciale à laquelle participeront les responsables du programme d'apprentissage de la Colombie-Britannique.

M. McDermid: Très bien. Pouvez-vous préciser le cas de Toronto les lundi et mardi 26 et 27 janvier? Quels sont vos projets?

Le président: Il faudra voir combien de témoins nous aurons. Votre suggestion me plaît. Nous pourrions demeurer à un endroit à Toronto pendant les deux jours et tenir nos réunions peut-être au centre-ville l'un des deux jours. L'autre jour, si les demandes à l'extérieur de la ville le justifient, nous pourrions nous rendre en sous-comités aux deux extrémités de la ville, de manière à être présents partout.

Nous avons un grand nombre de personnes qui veulent témoigner à Toronto. Il se pourrait même que le lundi au centre-ville nous ayons à siéger côte à côte, dans deux pièces distinctes, si la demande le justifie. Il se pourrait même que la réunion se prolonge l'après-midi. Nous pourrions siéger ensemble le matin afin d'entendre les témoins les plus importants. J'aime toutefois les différentes possibilités que vous avez proposées pour nos rencontres à Toronto. Si la demande le justifiait, nous pourrions procéder ainsi. S'il y avait trop de travail, nous pourrions prolonger la rencontre. Il se pourrait même que nous ayons à retourner à Toronto.

J'entrevois la même chose à Montréal. Le problème à cet endroit est qu'il y a seulement deux membres de notre comité qui sont bilingues. Je crois que nous devons plutôt siéger comme un seul groupe à Montréal et à Québec. A mon avis, ce serait plutôt difficile de nous séparer étant donné les circonstances.

M. Orlikow: Monsieur le président, avant de terminer notre discussion sur cette période de deux semaines, j'ai une question. Je suis un membre du comité présent aux réunions presque toujours cinq jours par semaine. J'avais planifié mon temps et j'espérais consacrer un peu moins de temps au comité. Y a-t-il une raison spéciale pour laquelle, par exemple lorsque nous sommes à Toronto les lundis et mardis la réunion à Ottawa doit avoir lieu le vendredi? Dans mon cas, cela signifie que je dois partir de chez moi le dimanche afin d'être à l'heure aux rencontres de Toronto et que je ne peux y revenir que tard le vendredi ou le samedi? Y a-t-il une raison? Le cas échéant, je l'accepterai.

Le président: Il n'y a pas de raison absolue. A mon avis, c'est parce que la plupart d'entre nous aimons être à Ottawa pour la réunion de nos caucus; nous aimons être ici le mercredi. De plus, la plupart des votes se prennent le mardi soir, le mercredi ou le jeudi. Par conséquent, les lundis ou vendredis conviennent davantage aux déplacements. Ce sont les jours où il n'y a

[Texte]

committees, of caucuses, of votes, and so on. That was the reason.

• 2240

Mr. Orlikow: I am not going to insist on it, but I am just wondering whether the Ottawa meetings could not be on Thursday mornings.

The Chairman: They could. One of the reasons the House leader did not want us to extend our mandate past 31 March is that once we get to that time anyway, the standing committees will be meeting with the regular estimates and they are having a tough time now getting enough members into all these standing committees, special committees and so on. I thought many of us would like to be in our standing committees which meet on Tuesdays and Thursdays. You are on the Manpower Committee; it will be meeting on the estimates, so is Jim on the Manpower committee and you have the Minister and everybody there. I am on the Indian Affairs committee. That is the reason; this is a committee on top of some others.

Mr. Orlikow: I will leave it with you Mr. Chairman, if the committees are not meeting and I do not think in January and February they will be, whether we could not meet on the Thursday morning rather than the Friday.

The Chairman: That is possible. Yes, Jim?

Mr. Hawkes: I like the way David's mind is going. As far as I am concerned, prior to 6 February, because of the Constitution committee, I will commit to maybe one of those travel trips; the only one would be probably Monday 26 January and the morning of the 27 January. The rest of it, if you are splitting into sub-groups or if you are holding Friday morning meetings—the Monday night is already in conflict with the Constitution committee and that is about the only conflict I am prepared to tolerate until after its report. I do not know how many others...

The Chairman: Okay. Well this is purely flexible.

Mr. Marceau: Personnellement, monsieur le président, je pense différemment. Nous avons déjà fait le tour du Canada, une fois, et avec tout le personnel qui doit nous suivre cela coûte cher. Je crois que nous devrions nous concentrer sur l'Ontario et le Québec. Je pense que nous avons déjà pour le Canada une vue d'ensemble suffisante, sinon complète. Il est certain que nous pourrions obtenir d'autres informations, mais je considère que, compte tenu des circonstances, du travail que nous avons à faire à Ottawa dans les différents comités... moi-même je dois participer aux séances de trois comités, et bien, avec le Québec et l'Ontario nous allons avoir passablement de travail. Je ne vois donc pas la nécessité de faire tous ces voyages-là, et personnellement, de toute façon, je ne participerai qu'aux réunions ayant lieu en Ontario et au Québec. Quant aux autres! Je vous le dis tout de suite, je ne suis pas prêt à m'en aller à Whitehorse pour entendre un ou deux mémoires et laisser de côté le Comité mixte spécial sur la Constitution du Canada qui me semble prioritaire.

[Traduction]

pas d'autres comités, ni de caucus, ni de votes, etc. C'est la raison.

M. Orlikow: Je n'insisterai pas davantage, mais je me demande si les réunions à Ottawa ne pourraient pas avoir lieu le jeudi matin.

Le président: Ce serait possible. L'une des raisons pour lesquelles le Leader parlementaire ne voulait pas étendre notre mandat au-delà du 31 mars est qu'à partir de cette date les comités permanents se rencontreront pour discuter des prévisions ordinaires et qu'il y a maintenant beaucoup de problèmes à obtenir suffisamment de participants à tous ces comités permanents, comités spéciaux, etc. J'ai pensé qu'un bon nombre d'entre nous voudrions participer à nos comités permanents, qui se réunissent les mardis et jeudis. Vous faites partie du comité de la main-d'œuvre, qui se réunira au sujet de ses prévisions. C'est également le cas de Jim, du ministre et d'un peu tout le monde. Quant à moi, je suis membre du comité des affaires indiennes. C'est la raison. Ce comité passe avant certains autres.

M. Orlikow: Je m'en remets à vous, monsieur le président. Si les comités ne se réunissent pas en janvier et en février, et je ne crois pas qu'ils le feront, nous pourrions nous rencontrer le jeudi matin, plutôt que le vendredi.

Le président: C'est possible. Oui, Jim?

M. Hawkes: Je suis d'accord avec les idées de David. Pour ma part, jusqu'au 6 février, à cause du comité sur la constitution, je participerai peut-être à l'un des voyages; ce pourrait être le lundi 16 janvier et le matin du 27 janvier. Pour ce qui est du reste, si vous constituez des sous-groupes ou si vous faites des réunions le vendredi matin, le lundi soir vient déjà en conflit avec le comité sur la constitution et c'est à peu près le seul conflit acceptable jusqu'au moment où le comité aura présenté son rapport. Je ne sais pas combien d'autres...

Le président: Très bien. Cela peut être flexible.

Mr. Marceau: Personally, Mr. Chairman, I do not agree. We have already been all across Canada, and with all our staff, it is very expensive. I think we should limit ourselves to Ontario and Quebec. I think that we already have a good general view, if not complete, for Canada as a whole. I agree that we could gather some more information, but I believe that taking into account the circumstances, the work with the various committees in Ottawa, I myself am on three committees, we will have quite a lot with Ontario and Quebec. Consequently, I do not see why we should make all those trips; furthermore, personally, I will take part in the meetings in Ontario and Quebec only. As for the others, I am telling you right now, I do not want to go to Whitehorse for one or two briefs and put aside the Special Committee on the Constitution which, for me, is a priority.

[Text]

Je pense que nous devrions préparer un programme complet pour l'Ontario et le Québec et, quant au reste, pour ceux qui vraiment ont des mémoires essentiels, eh bien qu'ils viennent nous les présenter, ici à Ottawa. On pourra organiser des réunions. Je pense qu'il va falloir plutôt que les gens se déplacent à Ottawa plutôt que nous, nous déplacer avec de 15 à 20 personnes... et tout «chambarder» notre travail de député. Nous l'avons déjà assez fait pendant quelques mois. Nous pourrions éventuellement le faire ici mais à la condition que cela se passe à Ottawa. Je vous livre mon opinion: que l'on se concentre sur le Québec et l'Ontario que nous n'avons pas encore visités, sauf dans le cas de Jonquière. Je crois que ce sera bien suffisant, quant à moi du moins.

The Chairman: Well just to answer briefly to that. On the proposed schedule you will notice that for the first month and a half it is Ontario and Quebec. So our staff can get to work. We can start with that. I just might say that, the committee directed me at a previous meeting that we should no longer go to any place where we have no substantial demand. Although I have these places down and we would advertise, if only one or two wanted to appear before us, we would not go anywhere. We had a hard time in Quebec City. If only two people want to appear in Quebec City, we will invite them to Montreal. I agree that we should not go to Whitehorse or any place like that, but we should give them an opportunity—but we can discuss that later perhaps. I think Jim has made a good point. There are still some groups in the West, and in the Maritimes that are asking to be heard. It is true we could bring them all out here, but I personally feel that there is a problem in the West. I personally feel if there is a demand there, we should go back there, but we can leave that for the moment.

• 2246

I wonder if tonight, because we are going to go away for Christmas, we could agree at least on the Quebec and Ontario dates.

Maybe we could go through it. First of all, can I just say on the week of January 12, do you want to hear groups in Ottawa? I have a list here from Murray of groups that want to be heard in Ottawa. There are about 15 or 16 groups, some of them are pretty important, that we did not finish. So for those two dates, January 12 and 16, can we plan meetings in Ottawa?

Mr. McDermid: I can tell you now, Mr. Chairman, that I will not be here on January 16.

Mr. Marceau: I will not be here.

The Chairman: Can we plan a meeting for Monday, January 12.

Mr. Orlikow: Do we know when Parliament is going to reconvene?

The Chairman: We are supposed to come back January 12.

Mr. Orlikow: Is that certain?

Mr. McDermid: That is what we have heard.

[Translation]

I think that we should prepare a very complete program for Ontario and Quebec and as far as the others are concerned, if their briefs are essential, they can come to Ottawa. We can arrange for some meetings. I think that it is more appropriate for other people to travel to Ottawa instead of us having to travel with 15 to 20 people and upsetting our work. We have done it enough in the past few months. We could do it again, but as long as it is in Ottawa. That is my opinion: we should limit ourselves to Quebec and Ontario, which we have not yet visited except for Jonquière. I personally feel that it will be quite enough.

Le président: Je vais vous répondre brièvement. Vous remarquerez sur le calendrier que le premier mois et demi est réservé à l'Ontario et au Québec. De cette manière, notre personnel pourra commencer à travailler. Ce sera un début. Je dois ajouter que le comité m'a avisé lors d'une réunion précédente que nous ne devons plus voyager, à moins d'une importante demande. Même si ces endroits sont inscrits, nous préviendrons d'avance que si seulement une ou deux personnes veulent nous rencontrer, nous n'irons pas. Nous avons eu des problèmes à Québec. Si seulement deux personnes veulent comparaître à Québec, nous les inviterons à Montréal. J'avoue que nous ne devrions pas nous rendre à Whitehorse ou à des endroits du genre, mais nous devons leur fournir la possibilité... Nous pourrions en discuter plus tard. Je crois que Jim a souligné un bon point. Il y a encore des groupes dans l'Ouest et dans les Maritimes qui souhaitent être entendus. Il est vrai que nous pourrions les amener tous ici, mais je crois que l'Ouest est un cas spécial. Je crois sincèrement que si la demande est suffisante, nous devrions y retourner; nous pouvons en rester là pour le moment.

A cause du congé des Fêtes, je me demande si ce soir nous pouvons au moins nous entendre sur les dates du Québec et de l'Ontario.

Nous pouvons peut-être les revoir en détail. D'abord, la semaine du 12 janvier, voulez-vous rencontrer des groupes à Ottawa? Murray m'a fourni une liste de gens qui désirent être entendus à Ottawa. Il y a 15 ou 16 groupes, dont certains sont assez importants, et avec lesquels nous n'avons pas terminé. Alors pouvons-nous prévoir des rencontres à Ottawa les 12 et 16 janvier?

M. McDermid: Je peux vous dire, monsieur le président, que je ne serai pas ici le 16 janvier.

M. Marceau: Je ne serai pas ici.

Le président: Pouvons-nous prévoir une réunion le lundi 16 janvier?

M. Orlikow: Savons-nous à quelle date la Chambre recommencera à siéger?

Le président: Nous devons revenir le 12 janvier.

M. Orlikow: Est-ce certain?

M. McDermid: C'est ce qu'on nous a dit.

[Texte]

The Chairman: If we are not certain we will change it. So can we plan two witnesses here for January 12?

Mr. Hawkes: That is fine for me and it might be the minister, depending on what you find out today.

The Chairman: That is right. It may be the minister. Okay.

For January 19 and 20 can we explore subcommittee A going to—by the way Windsor is very strong and London is partially strong at this time, so there are groups to be heard in both those centres, for January 19 and 20. There are also groups in Sudbury. Bruce, with respect to Kirkland Lake and/or Timmins and what Mr. Marceau said, group B can go there, but there has to be groups to be heard. We are not going to do as we have done in the past, you know go crazy like we did in Kamloops and other places to get groups to come and then only end up with two groups. By the way the other possibility is Thunder Bay, if we get nothing in Kirkland Lake or Timmins. If there is only one group in Kirkland Lake or in Timmins, we could bring them to Sudbury, but I will go with you. Jim is the chairman of the A committee, maybe he could do one night and Gilles could do the other night if he has to come back on January 19.

Mr. Hawkes: I will be on the constitution committee on that Monday and Tuesday.

Mr. Orlikow: I just wonder, Mr. Chairman, would it be possible for groups from Kirkland Lake or Timmins to come to Sudbury—it seems to me that Thunder Bay is an entirely different area and we will get an entirely different group of people—unless Mr. Lonsdale thinks it is necessary that we go to Kirkland Lake and Timmins.

Mr. Lonsdale: I think in terms of getting some mining perspective on the thing, and the requirements for manpower training in the mining field, it is important to go to a mining area, and Kirkland Lake is a mining area—certainly Sudbury is too, but I think the nature of the briefs in Sudbury are going to be mining oriented as well as secondary industry oriented. I am prepared to say if there is not sufficient demand in Kirkland Lake, that we obviously do not go. That only makes sense, but if there is sufficient demand and there are several people who want to make briefs in either Kirkland Lake or Timmins, then I think we should bring them to Kirkland Lake.

The Chairman: The Haileybury School of . . .

Mr. Lonsdale: There are two colleges there, the Haileybury School of Mines and there is the Northern College of Applied Arts & Technology in Kirkland Lake.

The Chairman: Could we leave that?

Mr. Orlikow: Sure.

The Chairman: I just want to see whether or not there are enough people to do January 19 and 20?

Mr. Lonsdale: I will be available.

The Chairman: I would be, you would be, John would be, so I think we have enough to do those, and they are important centres. So we will say okay to those two. Is there anybody

[Traduction]

Le président: Si ce n'est pas certain, nous changerons la date. Pouvons-nous alors prévoir deux témoins le 12 janvier?

M. Hawkes: D'accord, et ce sera peut-être le ministre, dépendant de ce que vous discuterez aujourd'hui.

Le président: C'est vrai, ce sera peut-être le ministre.

Pour les 19 et 20 janvier, regardons le sous-comité A—en passant, ce sera une réunion de taille à Windsor et à London aussi; nous devons y rencontrer des groupes les 19 et 20 janvier. Il y a également des groupes à Sudbury. Bruce, en ce qui a trait à Kirkland Lake et (ou) Timmins, le sous-comité B pourra s'y rendre, à condition qu'il y ait des groupes à entendre, comme l'a dit M. Marceau. Nous ne ferons pas comme nous avons déjà fait, vous vous souvenez, travailler comme des fous à Kamloops et ailleurs pour rencontrer des groupes et en avoir seulement deux. Il y a une autre possibilité dans le cas de Thunder Bay si nous n'avons aucun groupe à Kirkland Lake ni à Timmins. S'il n'y a qu'un groupe à Kirkland Lake ou à Timmins, nous pourrions l'amener à Sudbury, mais j'irais avec vous. Jim est le président du sous-comité A. Peut-être pourrait-il présider un soir et Gilles l'autre soir s'il doit revenir le 19 janvier.

M. Hawkes: Je participerai au comité sur la constitution ce lundi et ce mardi là.

M. Orlikow: Je me demande, monsieur le président, sera-t-il possible pour les groupes de Kirkland Lake ou de Timmins de se rendre à Sudbury? Il me semble que Thunder Bay est une région entièrement différente et nous aurons un groupe de gens entièrement différent, à moins que M. Lonsdale ne pense qu'il soit nécessaire que nous allions à Kirkland Lake et à Timmins.

M. Lonsdale: Je crois que si nous voulons avoir le point de vue des gens du secteur minier et connaître les exigences de formation de la main-d'œuvre dans ce secteur, nous devons nous rendre dans une région minière, et Kirkland Lake est une région minière, tout comme Sudbury d'ailleurs. Je crois cependant que les exposés de Sudbury porteront sur le secteur minier, mais également sur les industries secondaires. Si la demande n'est pas suffisante à Kirkland Lake, je suis d'accord que nous ne devrions pas y aller; c'est tout simplement logique. Toutefois, si la demande est suffisante et s'il y a plusieurs personnes qui veulent nous rencontrer à Kirkland Lake ou à Timmins, je crois que nous devrions nous réunir à Kirkland Lake.

Le président: A l'Haileybury School of . . .

M. Lonsdale: Il y a deux collèges à Kirkland Lake: le Haileybury School of Mines et le Northern College of Applied Arts and Technology.

Le président: Pouvons-nous en rester là?

M. Orlikow: Certainement.

Le président: Je veux tout simplement m'assurer qu'il y a suffisamment de personnes disponibles les 19 et 20 janvier.

M. Lonsdale: Je serai disponible.

Le président: Je le serai, vous le serez et John le sera; je crois donc que nous serons assez nombreux, car ces centres sont importants. Nous acceptons donc ces deux dates. Y a-t-il

[Text]

here among the Opposition who is willing to go to the Council on Apprenticeship in Vancouver? John?

Mr. McDermid: Yes, I will do it. We will have to leave Tuesday night.

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: No, wait a minute.

The Chairman: We will work that out. I am willing to explore with you and the staff...

Mr. McDermid: Mr. Chairman, as long as we wipe out that Friday, January 23 meeting.

• 2250

The Chairman: Well, I think that is what is going to happen anyway, because Mr. Hawkes and I both want, to go during January to the constitution committee. So, who would go from the list? I cannot go to Vancouver, but do any of you people want to go to the Vancouver meeting of the Apprenticeship Council?

Mr. Hawkes: I will go but, if John wants to go, I will let him go.

An hon. Member: It is a hell of a long way to go.

The Chairman: Okay. Can we try and make arrangements for both of you to go?

Mr. McDermid: Can we talk about the meeting for a minute? What is it?

The Chairman: It is a coming together of all the employer groups, the educational groups, and the unions in British Columbia to discuss the subsidies to apprenticeship programs in B.C.

Mr. McDermid: Is the provincial government going to be represented?

The Chairman: Yes. We have the brochures and everything. We do not want to spend too much time now. We can explore it with you two. It looks like a very good meeting. When Jim Hawkes was in Victoria, it was mentioned to him, and they mentioned it to me in Vancouver when I was there. So I will ask the staff to contact you two and give you the particulars. And will we scratch out the 23rd in Ottawa?

An hon. Member: Yes.

The Chairman: Okay. Now, Toronto for the 26th and 27th. Can we go to work on that?

Mr. McDermid: Yes, that is fine.

The Chairman: Is that okay, Jim?

Mr. Hawkes: Are those the two subcommittees you are talking about, or what?

The Chairman: We will work that out later. If the demand is such, we will split. We may sit together part of the time or we may split up. We will work this out with you. We will ask the staff to find out exactly who the groups are and how many might want us to sit as a group. Right now, I just want to know if we can go together and plan on this. We will work out the subcommittees, and we will tell you that in a little while.

[Translation]

un membre de l'Opposition qui est prêt à se rendre à la réunion du Conseil d'apprentissage à Vancouver? John?

M. McDermid: Oui, j'irai. Nous devons partir le mardi soir.

Le président: Oui.

M. McDermid: Non, attendez une minute.

Le président: Nous y reviendrons. Nous en reparlerons avec le personnel.

M. McDermid: Monsieur le président, je demande simplement qu'il n'y ait pas de réunion le vendredi 23 janvier.

Le président: Je crois que c'est ce qui va se passer de toute manière car M. Hawkes et moi voulons tous deux participer au comité la constitution en janvier. Par conséquent, je ne peux pas aller à Vancouver. Y a-t-il quelqu'un sur notre liste qui veut aller à la réunion du Conseil d'apprentissage à Vancouver?

M. Hawkes: J'irai, mais si John veut y aller, je lui cède ma place.

Une voix: C'est tout un voyage.

Le président: D'accord. Pouvons-nous prendre les dispositions pour que vous y alliez tous les deux?

M. McDermid: Pouvez-vous nous donner plus de détails? De quel genre de réunion s'agit-il?

Le président: C'est une réunion de tous les groupes d'employeurs, de tous les groupes d'enseignement et de tous les syndicats en Colombie-Britannique dans le but de discuter des subventions aux programmes d'apprentissage en Colombie-Britannique.

M. McDermid: Le gouvernement provincial sera-t-il représenté?

Le président: Oui. Nous avons des brochures et tous les renseignements. Ne nous y attardons pas davantage. Nous pourrions en discuter ensemble. Il semble que ce sera une rencontre très intéressante. Lorsque Jim Hawkes est allé à Victoria, on lui en a parlé; on m'en a également parlé lorsque je suis allé à Vancouver. Je demanderai donc au personnel de communiquer avec vous deux et de vous fournir les détails. Par conséquent, peut-on rayer le 23 janvier à Ottawa?

Une voix: Oui.

Le président: Bien. Peut-on voir maintenant le cas de Toronto les 26 et 27 janvier?

M. McDermid: Oui, d'accord.

Le président: Êtes-vous d'accord, Jim?

M. Hawkes: S'agit-il des deux sous-comités dont vous avez parlé?

Le président: Nous en reparlerons. Si la demande est suffisante, nous nous diviserons le travail. Nous pouvons ou non siéger ensemble une partie du temps. Nous en discuterons. Je demanderai au personnel de s'informer de la teneur des groupes, de même que du nombre de ceux qui désirent nous rencontrer comme groupe. Je veux simplement savoir pour l'instant si nous pouvons y aller ensemble et par la suite

[Texte]

Mr. Orlikow: Have we had groups who have indicated interest?

The Chairman: A lot of groups. The clerk told me there are a large number in the Ontario sector. In Toronto. So, okay, the 26th, 27th, are on for Toronto. We will scratch the January 30 meeting for Ottawa. Can we go to work on February 2 and 3 for Montreal?

Mr. Hawkes: I will not be there.

The Chairman: No. Well, we will sit in whole committee there anyway. We can split up. Is that okay? I hope John McDermid can come though, if you cannot. John, Montreal?

Mr. McDermid: Montreal on February 2 and 3? Yes, that should be all right.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, before we get away from this, if we have a lot of groups that want to be heard, let us be selective. Let us not do what we did in some cities, where we sat for 10 hours. Let us pick the groups, and let us be very tough on the amount of time they have.

The Chairman: Yes, as a guideline, well, we have seen the evenings here. It is very difficult to give a group less than about an hour.

An hon. Member: An hour, yes.

The Chairman: I think we should sit a bit in the morning with these close places. We do not need that much time for travelling. We could do 10 a.m. to 12 noon or something in the morning in Montreal and Toronto. We could do, you know, 1.30 p.m. to 5.00 o'clock in the afternoon. Or sit only at night if we have to, rather than sit in the afternoon and at night.

Mr. Lonsdale: We could get 8 groups in in a day.

The Chairman: Yes. Okay, well I agree with you. One an hour.

Well now, on February 6, there will be no longer any hearings of witnesses before the constitution committee.

Mr. Lonsdale: That is when your work starts.

The Chairman: Well, yes, they are going to start working on the report.

Mr. Hawkes: No, no; they start work on the report on January 9.

The Chairman: I mean they are going to make their report on February 6. So, could we count on meeting in Ottawa on February 6? Because I think there are about 20 groups who want to be heard in Ottawa. We have to start some time. That would be from 9.30 a.m. to Question Period. We would probably have no other conflict. The constitution is about the only committee that has been meeting there.

Mr. Hawkes: Well, you are going to need a planning meeting by about then anyhow.

[Traduction]

planifier notre travail. Nous préparerons les sous-comités et nous en discuterons dans quelques instants.

M. Orlikow: Y a-t-il des groupes qui se sont montrés intéressés?

Le président: Un grand nombre. Le greffier m'a dit qu'il y avait plusieurs groupes pour le secteur de l'Ontario à Toronto. Alors on est d'accord pour les 26 et 27 janvier à Toronto. Nous annulons la réunion du 30 janvier à Ottawa. Pouvons-nous passer aux 2 et 3 février à Montréal?

M. Hawkes: Je n'y serai pas.

Le président: Non. Très bien. Nous siégerons tous ensemble à cet endroit de toute façon. Nous ne pouvons nous séparer. Tout le monde est d'accord? J'espère par contre que John McDermid pourra venir, si vous ne le pouvez pas. John, Montréal?

M. McDermid: Montréal, les 2 et 3 février? Oui, j'irai.

M. Orlikow: Monsieur le président, avant de passer à un autre point, soyons sélectifs envers les groupes s'ils sont très nombreux. Ne faisons pas comme dans certaines villes, siéger pendant 10 heures. Choisissons les groupes et soyons très stricts dans le temps que nous leur accordons.

Le président: D'accord, basons-nous sur notre expérience en soirée ici. C'est très difficile d'accorder moins d'une heure à un groupe.

Une voix: Une heure, d'accord.

Le président: Je pense que nous devrions siéger un peu le matin à cet endroit, car nous n'avons pas besoin de beaucoup de temps pour nous déplacer. Nous pourrions siéger à peu près de 10 heures à midi à Montréal et à Toronto. Dans l'après-midi, ce pourrait être de 13 h 30 à 17 heures. Au besoin, nous pourrions siéger uniquement le soir plutôt que l'après-midi et le soir.

M. Lonsdale: Nous pourrions rencontrer huit groupes dans une journée.

Le président: Oui. Je suis d'accord, un groupe à l'heure.

Voyons maintenant. A partir du 6 février, il n'y aura plus aucun témoin au comité sur la constitution.

M. Lonsdale: C'est là que votre travail commence.

Le président: Oui, on commencera alors à préparer le rapport.

M. Hawkes: Non, non. On commencera à préparer le rapport le 9 janvier.

Le président: Je veux dire qu'on commencera à le rédiger le 6 février. Pouvons-nous commencer nos réunions à Ottawa le 6 février? Comme il y a environ 20 groupes à rencontrer à Ottawa, nous devons nous mettre à table. Ce pourrait être de 9 h 30 jusqu'à la période de questions en Chambre. Je ne prévois pas d'autres conflits. Le comité sur la constitution est probablement le seul comité à se réunir à cet endroit.

M. Hawkes: Il nous faudra quand même une réunion de planification auparavant.

[Text]

The Chairman: Yes; but for the staff to line up groups, it is important to know when they can do it.

Mr. Hawkes: One group, and some time for planning?

The Chairman: Yes. What about Monday, February 9, for Quebec City?

Mr. McDermid: I would rather meet in Quebec City and bring all the people from Montreal up there, than do it the other way.

The Chairman: Yes, but that is not what they say.

Mr. Hardie: The majority of the groups wish to appear in Montreal and not in Quebec City.

An hon. Member: Oh yes, that is easy for them to say.

• 2255

The Chairman: We do have a number of witnesses for Quebec City, maybe for one day. So far we do not have enough for more than one day. Is Monday, February 9 okay?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Okay. February 10 would only be if we had extra ones and Sherbrooke does not look good. There was hardly any response out of Sherbrooke so we may just have one day, but we will have a look, though. Let us leave the rest for the moment then.

Mr. Hawkes: We might consider splitting on February 9 and 10, one group going to those two and another group going to Ontario or something in another place.

Mr. McDermid: When is the carnival?

The Chairman: It is the weekend following, but just to get hotels is going to be difficult then, but it is a Monday and that is less difficult on a Monday.

So could we leave the rest to later, like going back to Halifax, Edmonton and Vancouver? I am personally in favour, but I do not want to spend a long time debating that and we can do that after Christmas.

Mr. Hawkes: I have just one interjection at this point. The week of February 23 is the week leading up to our convention.

The Chairman: Oh, right. When is your convention?

Mr. Hawkes: Parts of it start as early as Wednesday.

The Chairman: That is February 27 I guess.

Mr. Hawkes: Yes. If we could have Ottawa witnesses that week that would facilitate our rule and our attendance.

The Chairman: Okay.

Well, then that gives us something to work on. By the way, the only other thing I wanted to ask you is, Do you agree that if we are in a centre and there are some interesting on-site projects—and I am not saying just anything, but some interesting ones, and by the way I would clear them with you first anyway...

Mr. Lonsdale: Legitimate ones.

The Chairman: Well in Saint John that was very interesting, and there were some others. Okay, then we will explore that.

[Translation]

Le président: Oui, mais le personnel doit savoir quand il doit convoquer les groupes.

M. Hawkes: Un groupe, suivi d'une réunion de planification.

Le président: Oui. Maintenant, passons au lundi 9 février à Québec.

M. McDermid: Je préférerais plutôt nous réunir à Québec et y amener tous les gens de Montréal.

Le président: Oui, mais ce n'est pas ce qu'on nous a demandé.

M. Hardie: La majorité des groupes souhaitent témoigner à Montréal plutôt qu'à Québec.

Une voix: Oui, c'est facile pour eux de dire cela.

Le président: Nous avons quelques témoins à Québec, peut-être suffisamment pour une journée, mais pas davantage jusqu'à maintenant. Est-ce que le lundi 9 février vous convient?

Des voix: D'accord.

Le président: Très bien. Nous siégerons le 10 février uniquement si la demande est suffisante; le cas de Sherbrooke demeure douteux. La réponse a été très faible à cet endroit. Une journée suffira probablement, nous verrons bien. Laissons de côté les autres endroits pour l'instant.

M. Hawkes: Nous pourrions peut-être nous diviser le travail les 9 et 10 février: un groupe se rendant à ces deux endroits et l'autre se rendant en Ontario ou ailleurs.

M. McDermid: A quelle date est le Carnaval?

Le président: C'est la fin de semaine suivante. Ce sera difficile alors d'avoir une chambre d'hôtel, mais comme ce sera un lundi, ce sera plus facile.

Nous allons attendre plus tard pour régler la question des autres visites à Halifax, Edmonton et Vancouver? Personnellement, je suis d'accord, mais je ne veux pas en discuter trop longuement. Nous pourrions y revenir après Noël.

M. Hawkes: J'ai une objection à ce point-ci. La semaine du 23 février est la semaine de préparation de notre congrès.

Le président: C'est vrai. A quelle date est votre congrès?

M. Hawkes: Il débute en partie dès mercredi.

Le président: C'est le 27 février, je crois.

M. Hawkes: Oui. Si nous pouvions siéger à Ottawa cette semaine-là, cela faciliterait notre travail.

Le président: D'accord.

Nous connaissons maintenant les grandes lignes de notre programme. Il reste un dernier point dont je veux discuter. Êtes-vous d'accord que si nous sommes à un endroit où il y a des projets intéressants, je veux dire vraiment intéressants, pas n'importe quoi... Je vous consulterais évidemment avant de les recevoir...

M. Lonsdale: Des projets vraiment intéressants.

Le président: Un peu comme à Saint-Jean, par exemple, il y en avait de très intéressants, tout comme ailleurs. Je veux dire que nous devrions les étudier davantage.

[Texte]

Mr. McDermid: Mr. Chairman, could I just bring up one subject? In Ontario, as you probably are aware, they have signed these agreements with regions and areas, with local manufacturing firms, with a co-ordinator, and working with the community colleges. Would you be interested in sitting down with the director of one of those and going in-depth as to how he works the program within a certain area and maybe take a look at some of the things they are doing with it?

The Chairman: Yes, and I understand one of the best ones is in Hamilton; I thought maybe not on this round, but we could go—I hear that is an excellent one in Hamilton. Besides, the steel company has its own training facility, so I thought maybe in March or April before we write our report, we should go there and sit in. They said they would arrange for us to sit in on the one in Hamilton and also to visit the steel company's training facility. There is also one we could do on the same trip, but we can leave that to plan later, and that is the Ingersoll Rand training facility that the union agrees with in Cambridge, which is not too far away. Also, Jim and I think it is important that we see at one time the oil sands and what is required out there because that is a mega-project and . . .

Mr. McDermid: And Fort McMurray.

The Chairman: That is right.

Mr. McDermid: That is a very important trip.

The Chairman: Anyway, we will discuss that later. I will not debate it tonight and we will leave it until later, parce qu'il y a une division d'opinion sur la question.

Okay, so to further the work that the committee has agreed to, I would like to meet with some of the staff. Everybody can go, but Gerry, I would like to meet you tomorrow at 8.30, and I would like to meet Charles. I will call you tomorrow and we will arrange a meeting before the end of the week; also Murray, to make sure we advance what the committee agreed tonight. Okay, well thank you very much, and I thank the staff, too, for sticking around.

The meeting is adjourned.

[Traduction]

M. McDermid: Monsieur le président, si je puis me permettre. Vous savez sans doute que l'Ontario a signé des ententes au niveau des régions et des localités, avec des entreprises manufacturières locales, un coordonnateur et des collèges communautaires. Aimerez-vous rencontrer l'un des directeurs et discuter de l'application du programme dans une région précise et peut-être voir avec lui ce que cela donne?

Le président: Oui et l'un des meilleurs exemples est à Hamilton. J'avais pensé que nous pourrions peut-être y aller la prochaine fois. On m'a dit que l'un des meilleurs exemples, était à Hamilton. De plus, l'aciérie dispose de ses propres installations de formation. J'avais pensé que nous pourrions nous y rendre en mars ou en avril, avant de rédiger notre rapport. Il semble qu'il serait possible de participer à une réunion à Hamilton et par la suite de visiter les installations de formation de l'aciérie. Il y a un autre endroit que nous pourrions visiter par la même occasion, mais nous pouvons aussi y retourner, ce sont les installations de formation de l'Ingersoll Rand acceptées par le syndicat à Cambridge, qui n'est pas très loin. De plus, Jim et moi croyons qu'il est important de visiter les installations des sables bitumineux pour connaître leurs besoins car ce sont des projets d'une envergure gigantesque et . . .

M. McDermid: Et Fort McMurray.

Le président: C'est exact.

M. McDermid: C'est un voyage très important.

Le président: De toute façon, nous y reviendrons. Nous n'en discuterons pas ce soir, mais une autre fois, because all of us do not agree on that matter.

Très bien. Afin de préciser le travail sur lequel nous nous sommes mis d'accord, je voudrais rencontrer une partie du personnel. Vous pouvez partir, mais je voudrais rencontrer Gerry demain à 8 h 30, de même que Charles. Je vous téléphonerai demain et nous préparerons une rencontre avec Murray avant la fin de la semaine afin de mettre en marche ce sur quoi le comité s'est entendu ce soir. Je vous remercie beaucoup, de même que le personnel, d'avoir tenu le coup.

La séance est levée.

APPENDIX "EMPL-17"

SUBMISSION
TO
**House of Commons
Parliamentary Task Force
Employment Opportunities
for the '80s**



CANADIAN HOSPITAL ASSOCIATION

December 1980

Foreword

The Canadian Hospital Association is a federation of its active members:

- * British Columbia Health Association
- * Alberta Hospital Association
- * Manitoba Health Organizations Inc.
- * Saskatchewan Health-Care Association
- * Ontario Hospital Association
- * Association des hôpitaux du Québec
- * New Brunswick Hospital Association
- * Nova Scotia Association of Health Organizations
- * Newfoundland Hospital Association
- * Hospital Association of Prince Edward Island
- * Northwest Territories Hospital Association
- * Catholic Health Association of Canada
- * Canadian Medical Association
- * American Hospital Association

The Association's objectives are:

- a) to assist its members in the promotion of a humane, efficient and integrated health care delivery system of the highest possible standard by sponsoring or cooperating in such activities or programs to achieve this;
- b) to represent the opinions of its members to those who could be influenced by the knowledge of that opinion.

In 1928, the Canadian Medical Association established a Department of Hospital Service. In 1931, this department became the Canadian Hospital Council, and later in 1953 the name was changed to the Canadian Hospital Association. The head office of the Canadian Hospital Association was located in Toronto until 1977 when it moved to Ottawa.

The affairs of the Association are managed by a Board of 20 Directors who serve a two-year term. You will find on page 11 the names of the Directors. The officers are the Chairman, Chairman-Elect, Immediate Past Chairman and President. The President, who is appointed by the Board, has the general and active management of the business of the Association, subject to the direction of the Board. Each provincial hospital/health association is entitled to one member on the Board and the remaining four members represent a national health region (Atlantic, Quebec, Ontario and Western). An annual Assembly is held to conduct the business of the Association. The business of the Association is conducted in the two official languages.

The Association undertakes three main activities:

- 1) representation to federal government, to other national health associations, to other international health associations and governments;
- 2) national programs in education, publications and research;
- 3) joint programs with other national Associations, such as the Canadian Council on Hospital Accreditation, the Canadian Standards Association, the Canadian Nurses Association and others.

Table of Contents

Summary of Recommendations

Briefs from Provincial Hospital/Health Associations

Context to the Changes in the Health Manpower Sector

- Limitations to Growth

- Societal changes

- Complexity of the Health Care Industry

- Size of the Health Care Industry

Problems in the Health Manpower Sector

- National Health Manpower Data Bank

- Nursing Shortage

- Expansion of Professional Categories in Health Manpower

- Canadian Immigration Policies and Inter Provincial Exchange

CHA Board of Directors

Summary Of Recommendations

I Recommendation

The Canadian Hospital Association strongly endorses and supports all the propositions or recommendations put forward by the provincial hospital/health associations previously mentioned in their separate submissions.

II Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, fund the establishment of a national health manpower data bank.

III Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government establish a national Labour Information Bureau as proposed by the federal Minister of Labour, and that the Canadian Hospital Association be invited to nominate a representative(s) to the Board of Directors of that Bureau.

IV Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, fund properly mandated national health associations to undertake a study and make recommendations to resolve the acute nursing shortage in Canada.

V Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, make funds available to study the desirability and the impact of more part-time employment in the health care sector.

VI Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, make funds available to publish a catalogue of job classifications and definitions of all health professionals. This catalogue should be updated at regular intervals and distributed to all health care institutions.

VII Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, fund demonstration projects which will study the impacts in term of quality of care and cost of the transfer of certain functions between different health professions.

VIII Recommendation

IT IS RECOMMENDED that in cooperation with provincial authorities, the federal government, through its appropriate ministry, promote the immigration of trained professionals in health wherever it is demonstrated that there is a shortage of such professionals and that the shortage cannot be filled by Canadian trained professionals.

IX Recommendation

IT IS RECOMMENDED that national health professional associations, within their jurisdiction, try to find ways to remove barriers to mobility from one province to another, where such barriers exist.

1. Briefs From Provincial Hospital/Health Associations

The following provincial associations have submitted, to our knowledge, separate briefs to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

- * Nova Scotia Association of Health Organizations
- * British Columbia Health Association

The Newfoundland Hospital Association also intends to submit a brief to your Task Force.

These briefs address specific problems as they are perceived in each of their jurisdictions.

I Recommendation

The Canadian Hospital Association strongly endorses and supports all the propositions or recommendations put forward by the provincial hospital/health associations previously mentioned in their separate submissions.

2. Context To The Changes In The Health Manpower Sector

Before describing the problems in the health manpower sector, a concise description of the context in which these problems arise is useful.

Health care delivery is heavily influenced by the decisions and activities of individuals: patients, public, politicians, businessmen and professionals of all kinds. Health care institutions are microcosms of their social environment.

2.1 Limitations To Growth

Like other sectors of activity, health care is affected by the acute shortage of certain resources; human, material and financial. The energy crisis, for example, affects, as it does other industries, the health care industry and has an impact on its operation. The health care industry will be affected by the reallocation of government financial resources, and the health care system will have to provide more and more services with proportionately less money.

Although the health care system had a rate of expansion that paralleled and, for a short time, exceeded the growth of the gross national product, it has now adjusted to a slower pace of development while still offering high quality health care services to all Canadians.

2.2 Societal Changes

The health care system in Canada has to contend with three major changes within our society.

The first one involves human resources. Different social values are now being promoted and accepted by the population in general. The hospitals, as providers of a service to the population, must adjust to these new values. Hospitals, as employers, should recognize the fact that employees' work ethics are changing and that they are not prepared to work in the same pattern as workers or professionals did 25 years ago. It is becoming more difficult for health institutions to employ people to work shifts, weekends or holidays.

To cope with these societal changes, health care institutions are introducing more flexible management, a less rigid working pattern. In doing so, management has to assure itself that the continuity of patient care is not endangered.

The second change in society that affects health institutions is the introduction of new technology. New technology is progressing most rapidly in the health care field. The advance of computer science has revolutionized many of the medical and administrative techniques used in hospitals. For example, the introduction of

computerized-assisted tomography equipment is a significant advance in diagnostic procedures. New technologies require the retraining of numerous hospital technologists and also require a major financial commitment from governments.

The third major change that health institutions will have to face is the complex question of the aging of the population. This problem has particular relevance to health care services. Statistics Canada predicts that within the next 20 years, over 12% of the Canadian population will be 65 years of age or older. These people will consume a greater proportion of health services. The health care system will need to adjust to an increase and a change in demands made by an older population.

Planning by all levels of authority is needed to cope with the change in serving this population. This will require time, imagination and effort, and a great deal of support from all levels of governments which contribute to the health care system throughout Canada.

2.3 Complexity Of The Health Care Industry

Since World War II, and the advent of new technology and new drugs, health care has become one of the largest industries. The engineering of health care systems to provide adequate services to our population consumes an enormous amount of resources. The Canadian Hospital Association (CHA) would like to emphasize the fact that providing health care services is one of the most important and complex activities of our society. More than 70 different job classifications, from the most sophisticated and educated professionals to the lowest job category, are represented in the health care industry. The health care manpower force is made up of nearly half a million workers.

2.4 Size Of The Health Care Industry

The CHA would also like to stress that the health care industry is the fourth largest service industry in Canada. It is labour intensive, as mentioned before, and requires a massive financial input to operate. In 1980, over \$14 billion was required to operate the Canadian health care system, which includes approximately 1,400 hospitals and 2,400 long term care facilities. These data give an idea of the extent of decentralization in the health care system. Most of these health institutions are managed by voluntary boards of trustees who are responsible for the management of these complex organizations.

3. Problems In The Health Manpower Sector

The CHA would like to bring to the attention of the Task Force the four most important national problems in health manpower that can be identified at this time: limited information on health manpower; nursing shortages; job classification and definition; and the diversity of qualifications created by different jurisdictions.

3.1 National Health Manpower Data Bank

At present, limited information pertaining to the national situation in the availability of health manpower is available. Data are not collected for all categories or classifications of workers in the health field, and when such data are available, it is usually three to four years out of date.

As an example, the last issue of the "Canada Health Manpower Inventory 1979" published by the Health Information Division of Health and Welfare Canada dated August 1980, was received at CHA in December 1980 and the most recent data included are for 1978.

As the health care system is highly labour intensive, it is vital that accurate and timely manpower data be available in the health field. Administrators of health institutions or related organizations would be in a better position to make fast and accurate decisions on matters such as planning, labour relations, inter provincial comparisons or health education if they had access to adequate and current health manpower data.

The Canadian Hospital Association is at present, designing a new management information system, in cooperation with representatives from provincial governments and hospital associations. Within this new health information system, the collection of manpower data will be assured.

II Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, fund the establishment of a national health manpower data bank.

Also, CHA is endorsing the project put forward by the federal government and its Minister of Labour to establish a national Labour Information Bureau. CHA has asked to be considered as an active member of that Bureau when it is officially appointed.

III Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government establish a national Labour Information Bureau as proposed by the federal Minister of Labour, and that the Canadian Hospital Association be invited to nominate a representative(s) to the Board of Directors of that Bureau.

3.2 Nursing Shortage

There are indications that acute nursing shortages exist in some Canadian provinces. At this time, the western provinces and the Toronto area seem to be the regions most affected. Studies by provincial associations and governments are presently underway to analyze this shortage and to find remedies to this difficult problem.

The nursing shortage is a recurrent problem which seems to come in three to four year cycles. The Canadian Hospital Association, and representatives from the Canadian Nurses Association and other professional health associations would like to study and analyze the situation. It does not seem that the conventional remedy of trying to encourage more students to enter nursing schools will resolve the problem. As mentioned before, social values are changing drastically and it is increasingly difficult to recruit nurses, since students are enrolling in other professional courses to avoid hard physical work, or weekend and evening work that health care institutions often require.

The health care industry will have also to adapt itself to new patterns of work. It is evident that more people will want to work part time, and hospital organizations will have to adapt to this system. Along with the study on health manpower for the '80s, the Advisory Council of Canada Employment and Immigration is presently studying part-time employment patterns in Canada. The health care system offers great possibilities for part-time employment and therefore should be a focus for investigation.

IV Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, fund properly mandated national health associations to undertake a study and make recommendations to resolve the acute nursing shortage in Canada.

V Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, make funds available to study the desirability and the impact of more part-time employment in the health care sector.

3.3 Expansion Of Professional Categories In Health Manpower

In the last 20 years, the health care system has seen a proliferation of new health care professions. As technology is improved and new technology is created, and as the types of care that patients require is gradually changing, new categories of technicians and therapists are being added to the already large number of health care workers.

The tasks and responsibilities of each of these categories of workers and professionals are becoming confused. The issue of transfer of functions from one health profession to another has on occasion led to some acrimonious discussions.

National professional health associations will be meeting to clarify the relationship between each professional category. Possibly some new professions could emerge, and also some professions disappear. The associations alone will not be able to resolve the problem and further study will be needed. It is hoped that governments (federal and provincial) will see fit to fund research in this area. There is presently a shortage in certain categories of health professionals such as therapists, some technologists and the relatively new category of biomedical engineer.

VI Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, make funds available to publish a catalogue of job classifications and definitions of all health professionals. This catalogue should be updated at regular intervals and distributed to all health care institutions.

VII Recommendation

IT IS RECOMMENDED that the federal government, through one of its ministries, fund demonstration projects which will study the impacts in term of quality of care and cost of the transfer of certain functions between different health professions.

3.4 Canadian Immigration Policies And Inter Provincial Exchange

Canada has traditionally relied on immigration to fill positions in some categories of health professions to maintain an adequate supply. These professionals come namely from Europe, the Far East and South America. Nursing in particular has been heavily influenced by immigration.

Reliance on immigration to increase or supplement the professional health manpower in Canada will not be as feasible as before because we now have to

compete with other countries, such as the United States, for certain trained professionals. The great demand, mobility and cost of professional health manpower make it essential for all concerned to find solutions as rapidly and effectively as possible in order to avoid a deterioration in the quality of health services.

VIII Recommendation

IT IS RECOMMENDED that in cooperation with provincial authorities, the federal government, through its appropriate ministry, promote the immigration of trained professionals in health wherever it is demonstrated that there is a shortage of such professionals and that the shortage cannot be filled by Canadian trained professionals.

The health manpower shortage is also affected by the different training and educational requirements from province to province. This affects the mobility of health care workers in that their qualifications may not be recognized in all provinces. Training programs, licensing and standards are under provincial jurisdiction and the differences inhibit the equalization of health services across the country.

Most health professions are grouped into associations with national bodies. These associations are in a position to address the problems encountered by regional differences in training and qualifications.

IX Recommendation

IT IS RECOMMENDED that national health professional associations, within their jurisdiction, try to find ways to remove barriers to mobility from one province to another, where such barriers exist.

**CANADIAN HOSPITAL ASSOCIATION
BOARD OF DIRECTORS
1980-81**

Officers

Chairman	Sister M.L. Power
Chairman-Elect	Mr. A.G. Ayers
Past Chairman	Mr. F.W. Lamb
President	Mr. J.C. Martin

Directors from Provincial Associations, Health Regions and C.H.A.C.

British Columbia Health Association	Mr. L. Donahue
Alberta Hospital Association	Mr. J.C. (Pat) French
Saskatchewan Health-Care Association	Mr. A.G. Ayers
Manitoba Health Organizations, Inc.	Mr. H. Heaton
Western Health Region	Mr. G. Chapman
Ontario Hospital Association	Mr. J.D. Innes
Ontario Health Region	Mr. M.G. Henderson
Association des Hôpitaux du Québec	Mr. P. Pleau
Quebec Health Region	Mr. M. Leclerc
New Brunswick Hospital Association	Mr. L. Miller
Nova Scotia Association of Health Org.	Mr. W. Gilbert
Hospital Association of P.E.I.	Mr. F. MacDonald
Newfoundland Hospital Association	Major H. Thornhill
Atlantic Health Region	Judge L. McIntyre
Northwest Territories Hospital Association	Mrs. Y. Hooper
Catholic Health Association of Canada	Rev. Norman Andries

APPENDIX "EMPL-18"

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

FOR THE 80'S

A Submission to the
Parliamentary Task Force
on
Employment Opportunities for the 80's

THE CANADIAN COUNCIL ON SOCIAL DEVELOPMENT

December 15, 1980

by

Harry MacKay and David Ross

CONTENTS

Introduction

PART 1

The Aggregate Employment Picture: A Quick Overview

Past and Present

The Employment Outlook

The Disaggregated Picture: A Closer Look At Employment

Women

PART 2

Work Spreading

Introduction

Part-time Work Arrangements

Job Sharing

Interrupted Work

Recommendations

Pay and Benefits

Work Widening

Introduction

Community Development

Child Care

Recommendations

Special Services to Women and Youth

Women

Recommendations

Youth

Recommendations

Income Supplementation

CONCLUSION

References

Appendix (Recommendations)

Introduction

While the Council understands that the mandate of this Parliamentary Task Force is to focus on critical skill shortages, the Canadian Council on Social Development nonetheless wants to stress in this brief that the major employment-related issue of the 1980s is going to continue to be the overall shortage of jobs. Moreover, the Council wishes to stress how this job shortage will continue to reinforce the particular employment problems of the disadvantaged. The Council has already presented a Brief to the Parliamentary Committee studying the employment problems of the disabled, and in this present brief special attention is given to the employment problems of women and youth. As well, the Council, in co-operation with governments of the Maritime provinces will be developing a brief on possible ways of addressing the problem of long term chronic unemployment of socially disadvantaged people.

Aggregate unemployment has been on the rise in Canada since 1966, and the outlook for the 1980s is not encouraging unless special policies are implemented. Women and youth unemployment rates are higher than male rates, and women earn on average only 60 per cent of what men do. And one of the biggest growth sectors in the past decade has been the public sector, but now this is threatened to be cut back.

A look at longer-term job vacancy statistics, which act as an indicator of skill shortages, do not suggest that skill shortages are a major national problem, although surely they present troublesome problems for certain sectors and at certain times. But the major employment problem remains the lack of enough employment opportunities overall, and the solution to this problem is going to require imaginative and fresh thinking about some pretty fundamental features of our employment system.

The structure of this brief is as follows. First, both the aggregate and structural employment problems are related via a statistical approach. Second, there is a discussion of certain work sharing and job creation measures which would increase employment opportunities, as well as facilitate

the attainment of various desirable social objectives. Third, special measures for overcoming the particular employment difficulties of women and youth are presented. Finally, the brief closes with a concluding statement.

PART 1

The Aggregate Employment Picture: A Quick Overview

Past and Present

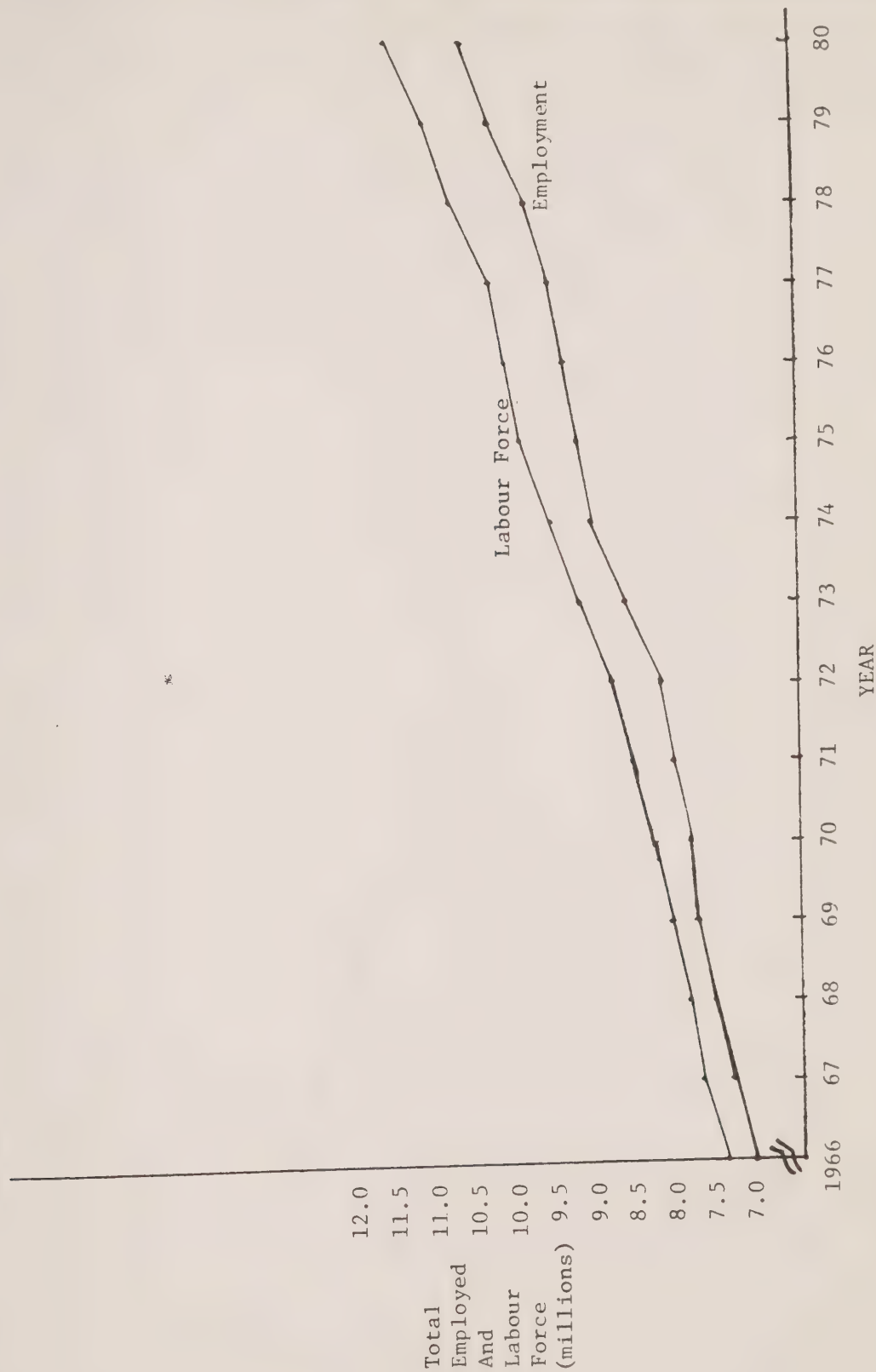
During the period 1966-80, both the labour force (defined to include all those 15 years of age or over who are either employed, or unemployed and seeking work) and employment steadily increased. However, from Chart 1 it becomes apparent that from about 1970 forward, the growth of the labour force outpaced employment growth. The result, as illustrated in Chart 2, has been growing unemployment. It should also be evident from Chart 2 that rising unemployment is not just a recent phenomenon, but has been on a steady rise since 1966. A free-hand trend line has been drawn in to roughly illustrate this trend.

Within this overall growth picture, Chart 3 demonstrates the important role played by the service (or tertiary) sector. In fact, in some years, it has almost been the service sector alone that has sustained employment growth. For example, during the two year period 1976-78, there were 400,000 new jobs created, and 95 per cent of these were in the service sector, with the remaining 5 per cent attributable to the primary sector. The secondary sector exhibited zero employment growth. In 1980, the service sector accounted for two-thirds of total employment.

An important element within the service sector has been the growth of the public sector (defined to include all levels of government, including personnel in the health and education sectors, but excluding Crown corporations). Chart 4 illustrates the growth of Canada's public sector, which has noticeably slowed since 1975. The data show the extent to which most OECD countries have buoyed total employment growth directly through public sector employment.¹

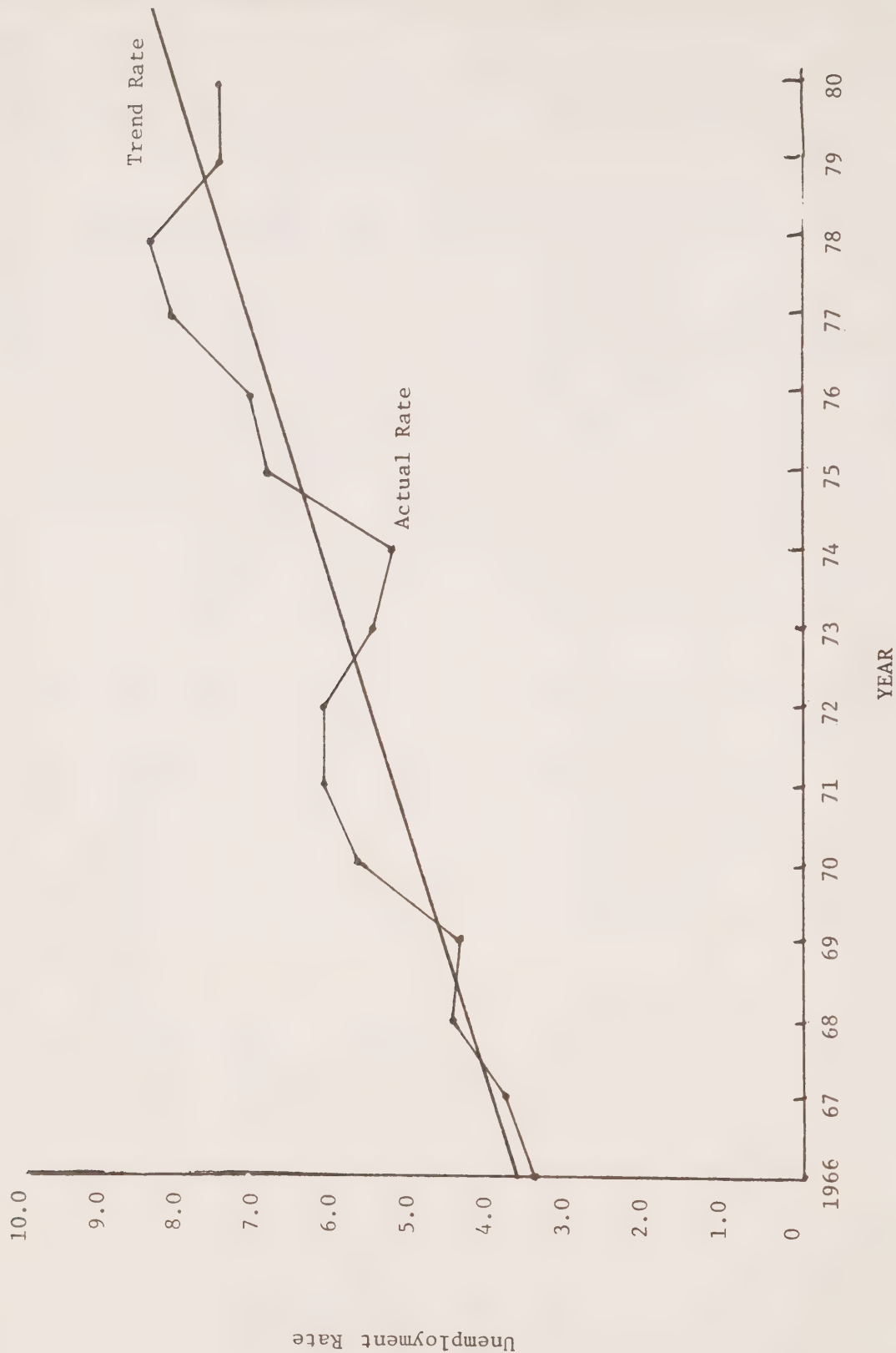
The fact that one out of five employees in Canada today is in the public sector underlines the major role government plays today as an employer. It also suggests the great extent to which cut-backs in government employment will

CHART 1
Total Labour Force and Total Employed, Canada
1966-80



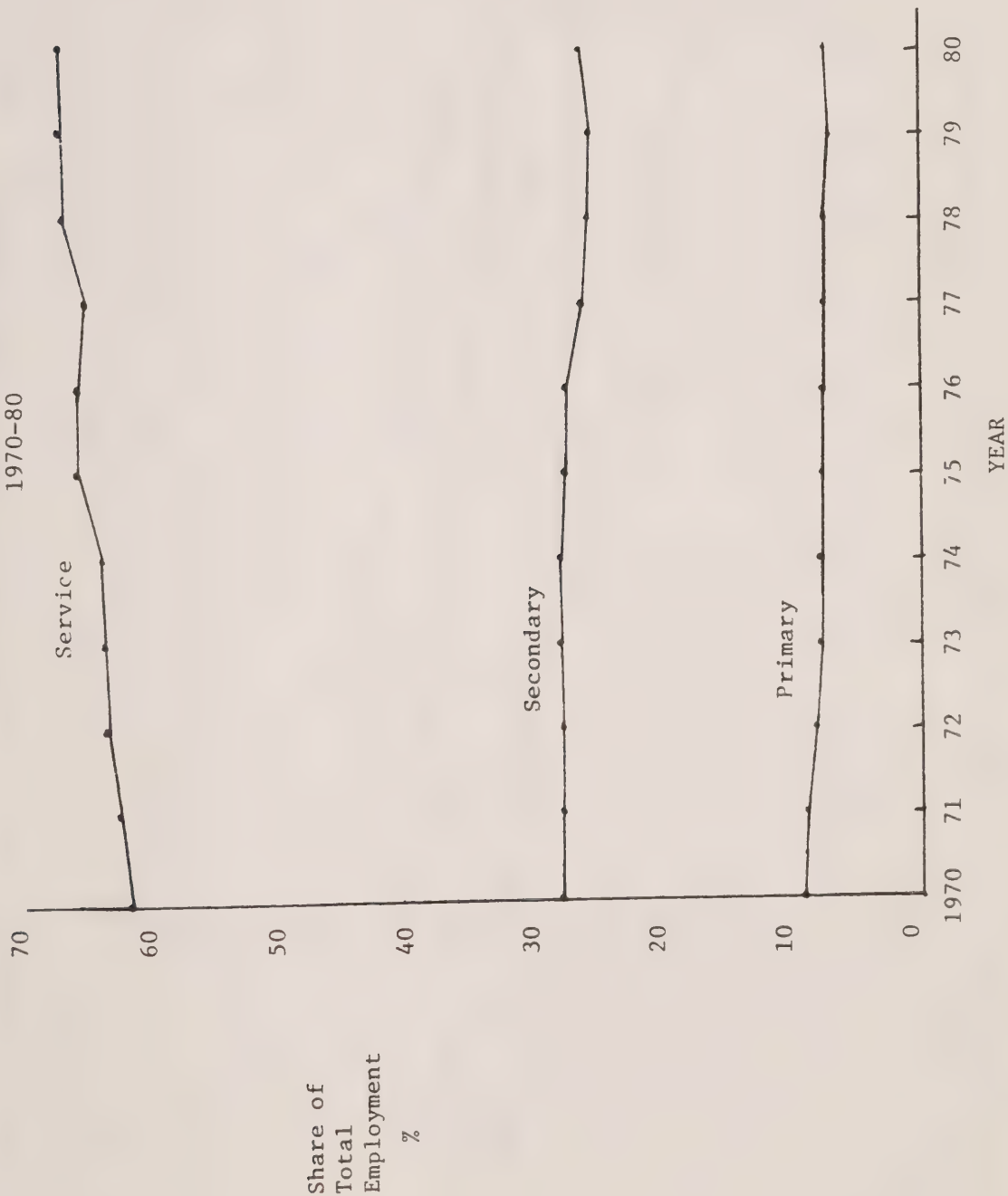
Source: Statistics Canada, Historical Labour Force Statistics, 1978; The Labour Force, December 1979; and The Labour Force, September 1980.

CHART 2
Aggregate Unemployment Rate, Canada
1966-80



Source: See Chart 1.

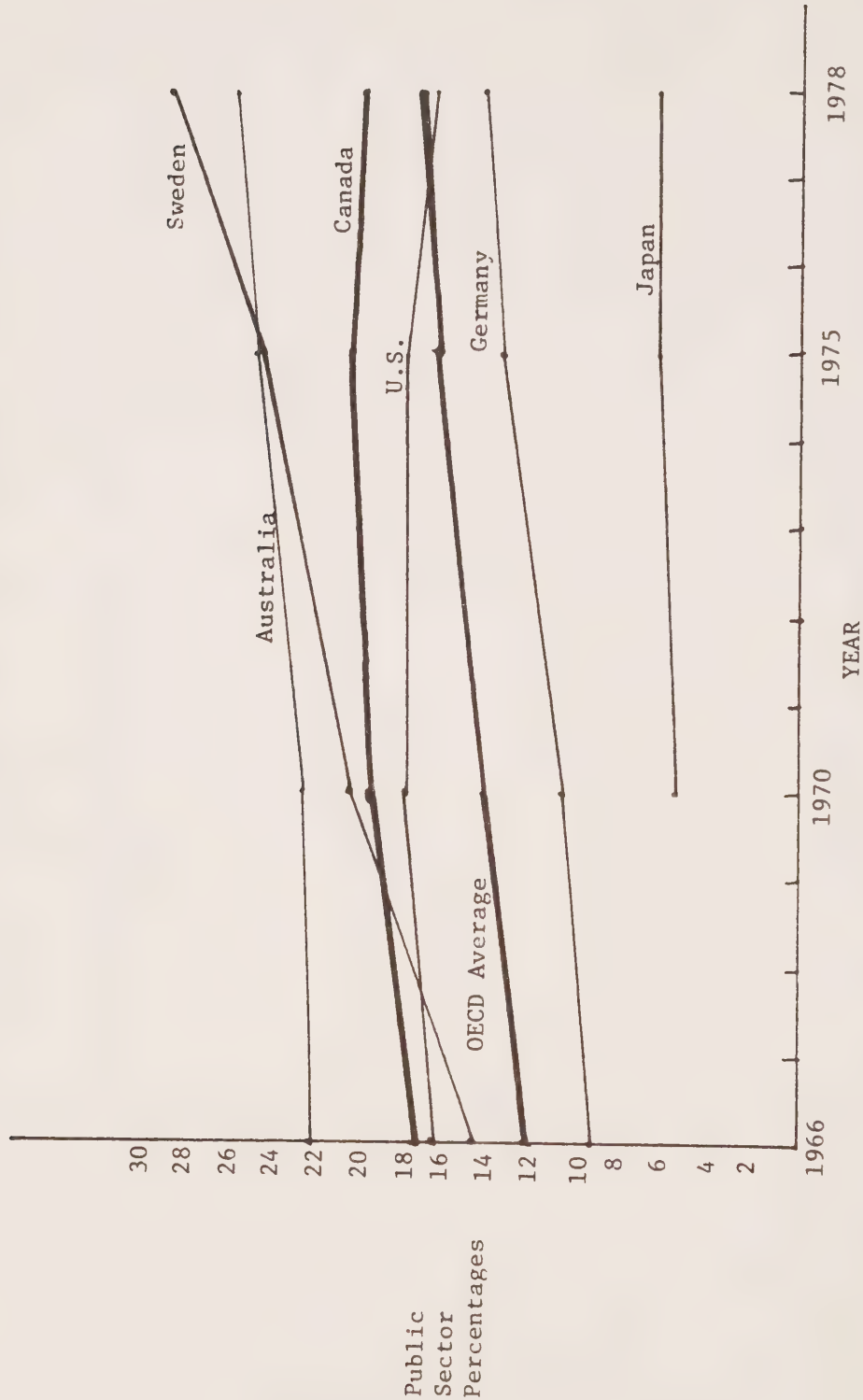
CHART 3
Sectoral Employment Trends, Canada
1970-80



Source: See Chart 1.

Note: The primary sector includes agriculture, fishing, logging, etc., the secondary sector includes manufacturing and construction. All remaining employment is classified as service.

CHART 4
Public Sector Employment As Share of Total Employment,
Selected OECD Countries 1966-78



Source: John Martin, "Public Sector Employment Trends," prepared for the OECD, Paris, 1980 (mimeo).

impact on the employment system. If the private sector does not pick up any of the slack then serious aggregate unemployment problems can be expected to develop.

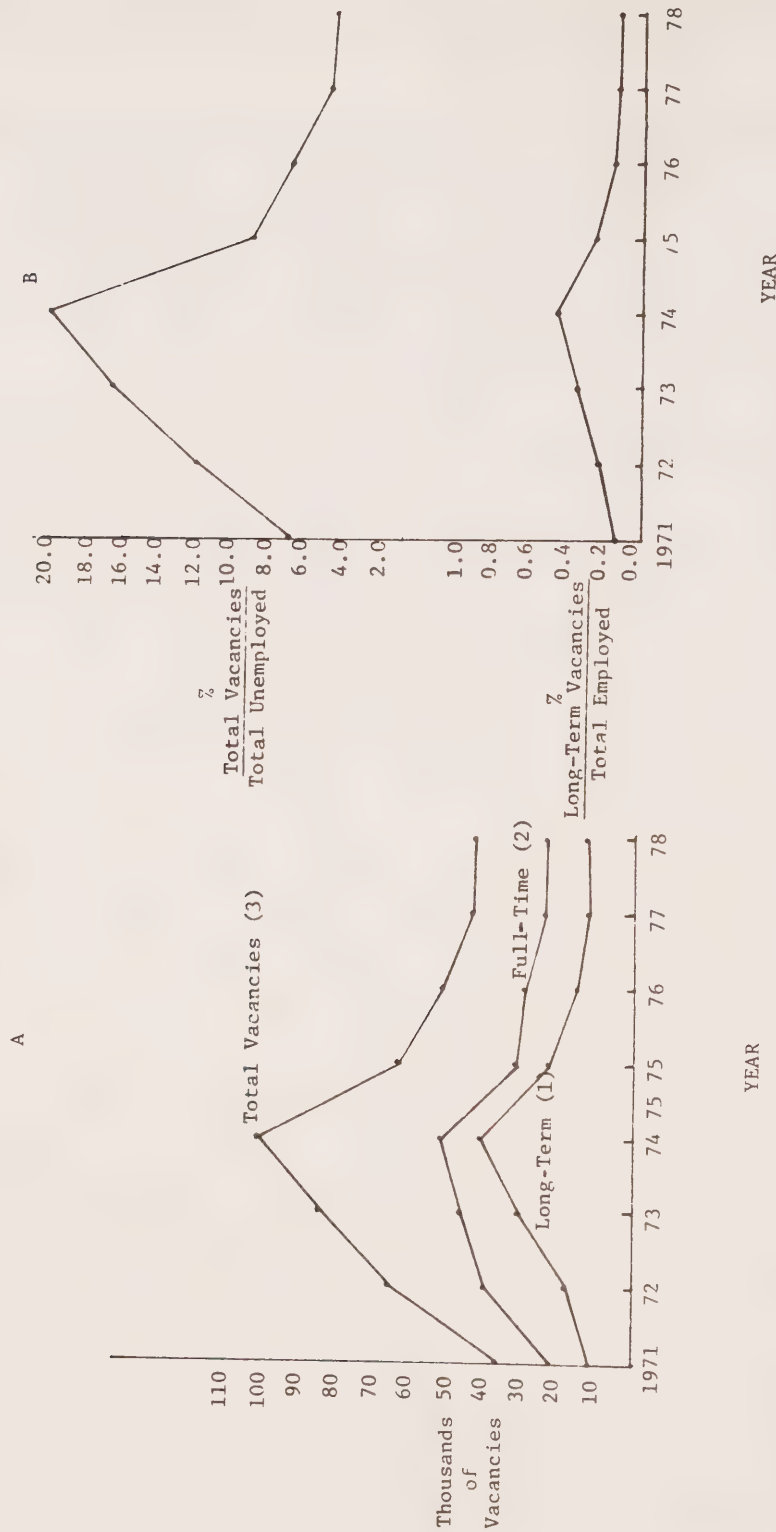
The growth of the service sector has many implications, not the least of which is that it develops opportunities that have traditionally been better suited to women, and part-time workers. In recent years, one out of seven workers has been part-time, and part-time workers are growing at a rate of 12.5 per cent annually.² And while only about seven per cent of men workers are part-timers, one-quarter of women are.

Adding to the unemployment problem is the existence of so-called "discouraged workers." These are persons who would like to have a job, but are not actively seeking work because they believe none are available, are waiting for recall, or waiting for replies, but in all cases are excluded from the official total of unemployed. Statistics Canada estimated that of the 280,000 persons in 1979 who wanted work, but did not actively seek it, about 62 per cent were "discouraged" or awaiting recall or replies.³ If this number was added to the total unemployed in 1979, the unemployment rate would have been 8.9 per cent instead of 7.5 per cent.

Finally, much has been said about the high level of job vacancy rates in Canada. It is sometimes implied that if these jobs were filled, unemployment would drop substantially. Additionally, the unfilled vacancies are often cited as an example of a skill shortage in Canada. What are the facts?

Chart 5A shows the total number of job vacancies during the period 1971-78 (unfortunately this Statistics Canada survey became a victim of expenditure reductions in 1978). At their peak in 1974, job vacancies totalled 100,000. Chart 5B top, illustrates what these total numbers would represent as a share of total unemployment. At their peak in 1974, job vacancies represented 20 per cent of the unemployed. In 1977 and 1978, however, they represented only about five per cent of the total unemployed. Had these jobs been filled by the unemployed in 1978, the unemployment rate would only have been reduced from 8.4 per cent to 8.0 per cent. Consequently job vacancies would not appear to be a central part of Canada's growing unemployment problem.

CHART 5
Job Vacancies, Canada 1971-78



- 1) Long-term vacancy exceeds one month.
- 2) Full-time unfilled for less than one month.
- 3) Total also includes part-time.

Source: Statistics Canada, Annual Report on Job Vacancies, 1978.

Also, to the extent that job vacancies can be used as a proxy for skill shortages, there seems to be only a small issue here as well. In order to zero in more closely on "critical" skill shortages, only longer-term vacancies have been used. These are vacancies that have remained unfilled for four weeks or more and are thus likely to be more indicative of intractable problems in hiring certain skills in short supply. Chart 5B, right side, represents the share of longer-term vacancies as a percentage of total employed, i.e., filled jobs. At the peak in 1974, longer-term vacancies only represented four-tenths of one per cent of all filled jobs (or four jobs out of every thousand). In 1978, the share was less than two-tenths of one per cent (or two jobs in one thousand).

These percentages not only appear small, but the 1978 figure is identical to the 1971 share, and the rate has declined since 1974. If one were to believe that there was a critical and growing skill-shortage problem, then the line in Chart 5B, bottom, should be sharply rising beyond 1974. But the fact that in 1978, of every 1,000 jobs filled, less than two were filled with some difficulty does not suggest a system out of control. Placed in proportion with other employment problems, it is of a second rank order.

The Employment Outlook

Unlike in the past, there are few economic forecasting units today who will predict substantial downward changes in the rate of unemployment. The crisis of "labour shortages" in the 1980s, predicted by so many in the 60s and 70s, are seldom heard today.

On the international front, the OECD is not predicting any changes in the unemployment outlook for industrialized countries up to 1985, which is about as far ahead as one can reasonably predict.⁴

On the home front, the 1979 federal Conservative budget predicted an unemployment rate of 7.5 per cent, while the Economic Council was optimistically predicting 4.8 per cent by 1985.⁵ Other groups were predicting a 1985 rate in the range of 6 - 7 per cent. But less than a year later, the federal Liberal budget papers were predicting a 7.7 per cent unemployment rate in 1985, and the Economic Council was less optimistic with a projected 6.5 per cent rate

(up 1.7 points in 10 months).⁶ Other groups were predicting 1985 unemployment rates in the range of 7 - 7.4 per cent. What this all means is that the current high rates of unemployment (around 7.5 per cent) are here to stay in the foreseeable future.

In conclusion, therefore, the major problem that Canada has today with its employment system is the shortage of jobs at the aggregate level. This problem has been constantly growing since 1966, and the best forecasts suggest that it will continue to be a problem at least until 1985. Canada has other problems with its employment system, but these are at a more disaggregated or "structural" level, and we turn to look at these briefly, now.

The Disaggregated Picture: A Closer Look at Employment

A shortage of employment opportunities is not the only problem growing out of our employment system. Certain groups have added difficulties because their access to employment is not as open as it is to others. The difficulties of two groups are highlighted here, women and youth.

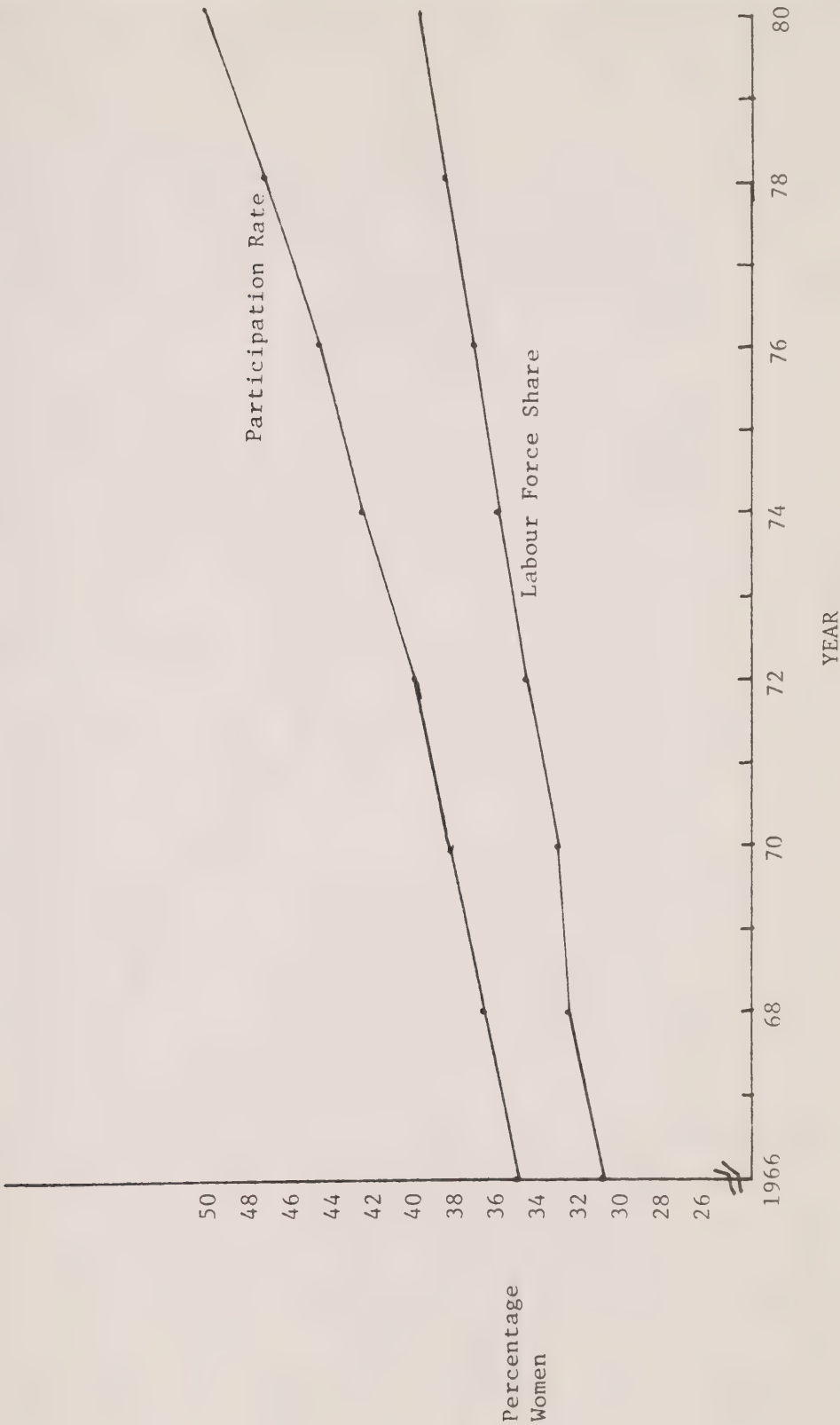
Women

According to the information in Chart 6, one-half of the women in Canada of working age (15 years of age or older) are now in the labour force. This compares with 78 per cent of the male population. But whereas the female participation rate has increased from only 35 per cent in 1966, the male rate has actually fallen by two percentage points. Chart 6 also shows that women now make up 40 per cent of the total Canadian labour force. These impressive growth statistics should put to rest any notion that women are somehow "secondary" or "peripheral" to the labour force.

However, as important as women have become to Canada's paid labour force, they still suffer higher rates of unemployment than males do. Chart 7 illustrates the comparative unemployment rates for males, females and youth. Prior to 1970, males and females had near-identical rates of unemployment. But as Canada's aggregate rate of unemployment has increased, the discrepancy between male and female rates has widened. It would appear that women have poorer access to available job opportunities than do men, and as the number of job opportunities shrinks relative to the labour force, women and youth are denied access in larger proportions than males. In 1980, the female

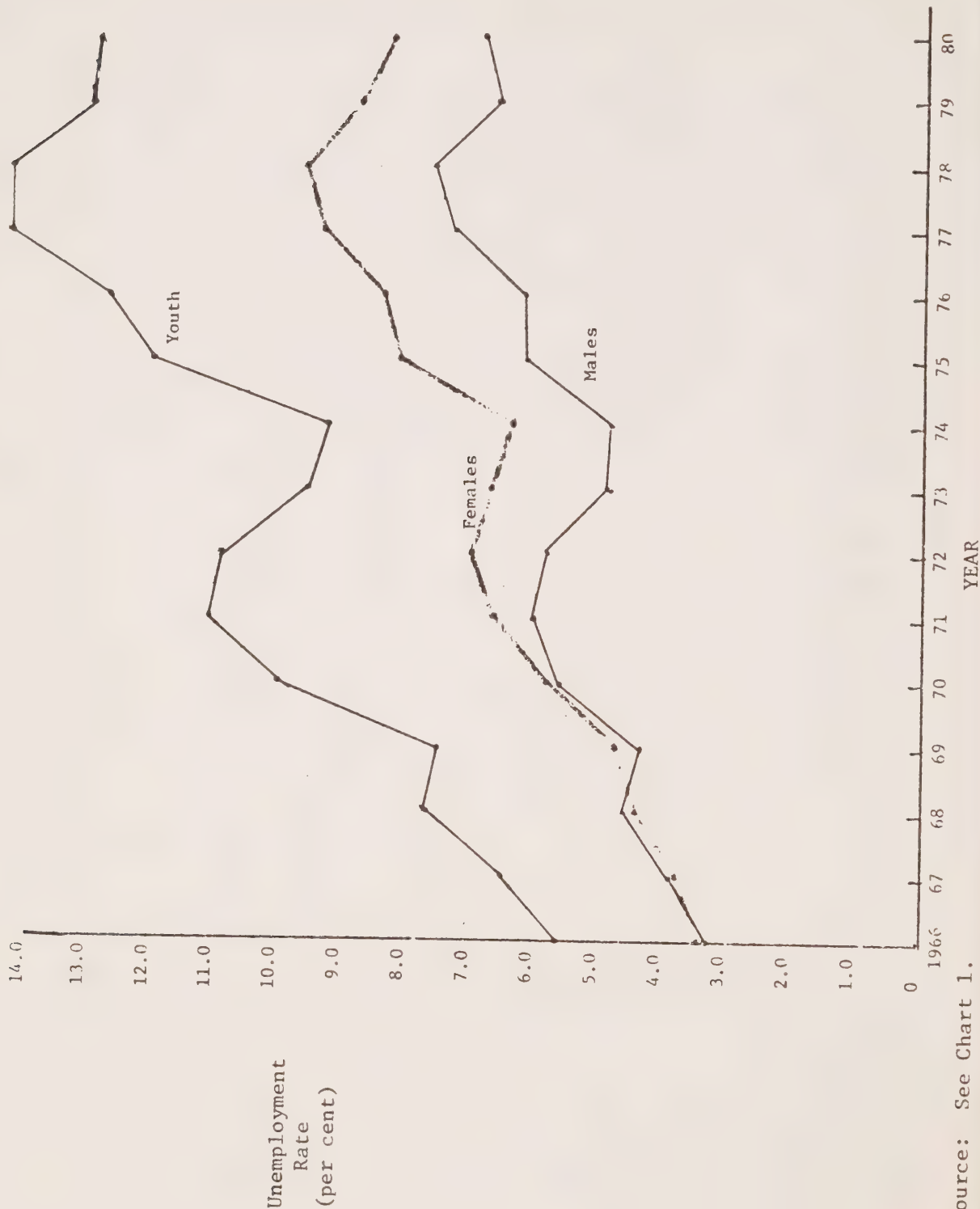
CHART 6

Women as Per cent of Total Labour Force,
and Participation Rate of Women, Canada
1966-80



Source: See Chart 1.

CHART 7
Male, Female and Youth Unemployment Rates, Canada
1966-80



Source: See Chart 1.

Note: The male and female totals also include youth. Youth refers to those under 25.

unemployment rate stood at over 8 per cent, while that of males was less than 7 per cent. The youth unemployment rate was just under 13 per cent.

In addition to the problem of unemployment, women suffer from at least three other factors: they tend to become segregated by job, and concentrated in lower-paying employments; they earn less income from their employment and consequently have a greater chance of living in poverty; and they generally do not have the same access to public training and other manpower programs as do males. We will examine the data as it pertains to each of these factors in turn.

The information in Table 1 illustrates the extent to which women are segregated by occupation. Why do women hold nearly 97 per cent of the stenographic and typing jobs but only less than 2 per cent of the architectural and engineering jobs? In 1971, women made up one-third of the labour force, but this share of different occupations does not approach this proportion.

The concentration of women in certain occupations means that they also have lower incomes. In 1977, for example, female full-time workers averaged \$9,790 while males averaged \$15,777. Consequently, females only earned 62 per cent of the level of income of males.⁷ And this has only improved marginally since 1969.⁸

The lower earnings are due to three factors. The first is the fact that women tend to be concentrated in lower paying jobs. The second is that women do not always receive the same wage for work of equivalent value. The third is that women have not had access to the same education and training opportunities as have men, or the same opportunities for uninterrupted employment that provides benefits attached to long service.

Although it is difficult to determine how much each of the three factors contributes to the male-female differential, it has been estimated that between 15-20 per cent is attributable to discrimination (non-equal pay for work of equivalent value); 50 per cent to the types of jobs women hold; and 30-35 per cent to lower education, training and length-of-service factors.⁹

Male-female earnings differentials are not as great in government employments as they are in the private sector. In 1977, the ratio of female

TABLE 1
The Distribution of Female Employment By
Traditional and Non-traditional Occupations
Canada, 1971

Non-Traditional Occupations	Male	Female	Female Share of Total %
Managerial, administrative and related occupations	313,935	58,305	15.7
Natural science, engineering and mathematics	217,025	17,110	7.3
Architects and engineers	79,585	1,335	1.6
Other occupations in architecture and engineering	70,490	3,060	4.2
Law and jurisprudence	19,340	1,470	7.1
Religion	19,880	3,710	15.7
University teaching and related occupations	21,770	4,715	17.8
Health diagnosing and treating	35,005	4,105	10.5
Fishing, hunting, trapping	26,655	520	1.9
Farmers	226,335	7,675	3.3
Forestry and logging	65,860	1,410	2.0
Mining, quarrying (oil and gas)	10,210	20	0.2
Machining and related occup.	227,260	13,680	5.7
Construction trades	563,435	5,125	0.9
Excavating, grading, paving	83,825	540	0.6
Transport equipment operating	330,240	8,190	2.4
Electronic and related equipment operating	7,800	505	6.1
Stationary engine and utilities equipment operating	44,790	355	0.8
Mechanics and repairers (except electrical)	243,920	2,150	0.9
Electrical power lighting and wire communications equipment - erecting, installing and repairing	98,725	1,090	1.1
<u>Traditional Occupations</u>			
Elementary and secondary school teacher	91,250	180,515	66.4
Nursing, therapy and assisting	25,645	204,500	87.7
Medicine and health	83,865	242,690	74.3
Stenographic and typing	10,750	326,895	96.8
Bookkeeping and account recording	90,540	268,565	74.8
Personal service occupations	32,750	117,290	78.2
Total Labour Force	5,667,000	2,972,000	34.4

Source: Census Canada, 1971.

to male earnings was 59 per cent in the government sector and 51 per cent in the private sector.¹⁰ But the gap is closing faster in the private sector.

Whatever the causes of the low earnings there is no doubt that the combination of higher rates of unemployment, poorer education and training opportunities and lower-paying occupations make women more vulnerable to falling into poverty, and remaining there. In 1977, counting full-time workers only, 21 per cent of males, and 52 per cent of females earned less than \$10,000 annually. And in 1978, of all families living in poverty, one-third were headed by females (virtually all single parent families) even though they only head 9.6 per cent of all families in Canada. In fact, the likelihood of a female-headed family in Canada living in poverty is 36 per cent, or better than one chance in three. On the other hand, for male-headed families, the likelihood is 8 per cent, or less than one chance in twelve.¹¹

Finally, women have less access to public manpower programs and other forms of training opportunities, as the information in Table 2 demonstrates. The information in Table 2 should be interpreted keeping in mind that women comprised around 40 per cent of the total labour force during this period. Thus, one would expect women to have at least 40 per cent of the "places" in each of the programs listed, but in fact they fall considerably short except for programs aimed at youth, and in the job placement function.

But, not only do women receive proportionately less assistance from manpower programs, the type of training they do receive appears to reinforce their concentration in the traditional lower-paying "female" occupations. In 1978-79, of women in skill training programs, 85 per cent were concentrated in eight occupational groups that were traditionally female fields.¹² And over 50 per cent were in two groups alone -- stenographic and typing, and clerical and related occupations. By comparison with their male counterparts in training, only 56 per cent of males were concentrated in the top eight occupational groups. And while only 3 per cent of all apprentices were women, almost three-quarters were in personal service occupations. In fact, of all apprentices in the personal service occupations, only 14 per cent were male.

TABLE 2

Female Participation in Labour Market Programs By
Percentage of Total Participants In Each Program
1976-79

	<u>CANADA</u>		
	<u>76-77</u>	<u>77-78</u>	<u>78-79</u>
Canada Manpower Centre (CMC) - Canada Employment Centre (CEC) Registrations	39.9	40.0	41.0
Placements - Regular	36.4	37.0	38.0
- Casual	16.0	16.0	15.0
Canada Manpower Training Pro- gram - Institutional (CMTIP) Total	32.9	31.9	33.0
Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP) Total	27.4	28.3	29.0
Apprenticeship	3.0	3.0	3.0
Outreach (% of projects with Female Target Group)	11.9	9.0	-
Student Summer Employment Assistance (SSEAP) Paid Participants	35.1	41.2	-
Local Initiatives Program (LIP)	39.1	-	-
Canada Works*	-	31.0	31.0
Young Canada Works	-	52.0	-

Source: CEIC Annual Report for fiscal year 1977-78, Appendix 7; data for 1978-79 was obtained by the authors from CEIC.

Notes: *Data for Canada Works is preliminary for 77-78 and based on 40% sample. 1978-79 data is based on 60% sample.

Youth

As Chart 7 documented, youth unemployment rates tend to be double the national aggregate rate. And Chart 8 further highlights just how serious youth unemployment is. In 1980, while youth made up only 26 per cent of the labour force, they constituted 46 per cent of all the unemployed! And this gap seems to have widened somewhat since 1966. Chart 8 also shows that while the participation rate of youth has steadily increased since 1966, their share of the labour force has declined since 1974. This decline is primarily attributable to the declining number of youth now reaching working age due to the past behaviour of birth rates.

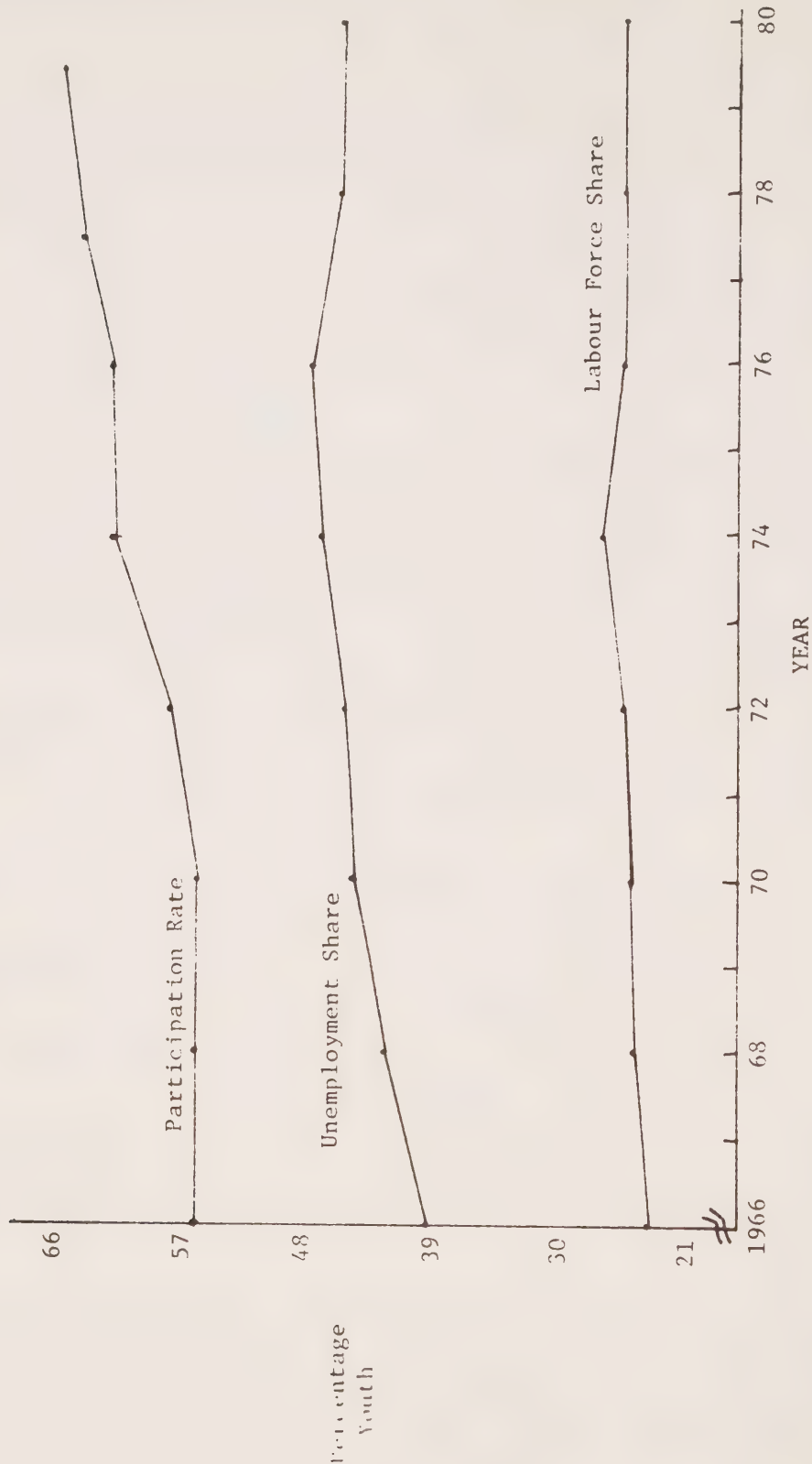
As is the case with women, youth not only suffer from higher unemployment rates, but they also suffer from a lack of training opportunities. And the high rate of unemployment among youth, as the OECD has pointed out, often means that young people reaching working-age do not receive an opportunity to receive on the job training or real work experience. Consequently, many of the youth today who are only able to secure low-paying, low skill employments, and often on an intermittent basis, become the hard-core unemployed adults of tomorrow.¹³ And the fact that Canada has an under-developed apprenticeship system does not help the young to acquire necessary job skills and experience.

Conclusion

A statistical examination of Canada's employment system during the period 1966-80 leads to the following observations:

- the growth of employment and the labour force has been steady, but particularly since 1970 the labour force has grown more rapidly than employment opportunities, and because of this;
- aggregate unemployment has steadily increased from 3.4 per cent in 1966 to 7.5 per cent in 1980, and if workers wanting employment but not counted in the official tally were included, the current rate would be 8.9 per cent.
- the outlook for unemployment, at least until 1985, is for continuing high rates in excess of 7 per cent.
- within the overall growth pattern, the service sector has continued to be the big provider of jobs, supplying 95 per cent of the new jobs

CHART 8
Youth as Percentage of Total Labour Force,
Unemployed, and Participation Rate of Youth,
Canada, 1966-80



Source: See Chart 1.

created between 1976-78, and today accounts for two-thirds of Canada's total employment.

- within the service sector, the public sector has played an important role, although this is lessening. One in five Canadian workers was employed in the public sector in 1978.
- a look at longer-term job vacancy rates suggests that only two-tenths of one per cent of all jobs filled experience any difficulty. Consequently the "issue" of a serious skill shortage must be reviewed from this perspective.
- filling all job vacancies (short and long term and part-time) in 1978 would only have lowered the unemployment rate from 8.4 to 8.0 per cent.
- the labour force participation rate of women, aided by rapid service and public sector growth, reached 50 per cent in 1980, and women accounted for 40 per cent of the Canadian labour force.
- but the unemployment rate of women has consistently exceeded that of males since 1970, and today stands more than one percentage point above the male rate.
- the earnings of full-time female workers average only about 60 per cent of that of males, and this has changed little historically.
- women earn less primarily because they are segregated into a few low-paying job areas, e.g., clerking, typing and personal services. Current training efforts are also doing very little to break-up this pattern.
- women also earn less because they are discriminated against, and because their access to education and training opportunities is restricted by comparison to males.
- mainly as a result of higher unemployment rates, lower pay and restricted access to training opportunities, female-headed families have one chance in three of being in poverty while male-headed families only have one chance in twelve.
- youth also have a more difficult time in the labour market. They represent approximately one-quarter of the total labour force but almost one-half of all the unemployed.

- youth unemployment rates are generally almost twice the rate of the population in general. In 1980, the youth unemployment rate stands at 13 per cent.
- the chronic shortage of employment opportunities, where most skill training is acquired, means that fewer youth are exposed to the opportunity to acquire needed skills. Consequently, today's intermittently and marginally employed youth will become tomorrow's adult hard-core unemployed. The lack of an adequate apprenticeship system also contributes to the difficulties of training youth.
- all of the above employment statistics would show even a worsened situation if Statistics Canada included natives living on reserves in their surveys. Rates of unemployment in excess of 50 per cent on many reserves would render the unemployment problem even more difficult.

PART 2

THE PROPOSALS

The Council supports the right to employment and to protection against unemployment as a social right of citizenship in Canada. After an examination of the employment problems presented in Part 1, the Canadian Council on Social Development firmly believes that more employment, or paid work opportunities, must be made available to Canadians. To achieve this end, we propose two broad approaches as parts of an employment expansion program. We do not suggest that these approaches by themselves will solve Canada's employment problems, but we do believe that they should form part of an integrated approach.

The two approaches are work spreading and work widening. The former attempts to more widely distribute the available paid work opportunities, while the latter attempts to expand the number of paid work opportunities. Both approaches have beneficial social repercussions as well as economic.

In addition to these two broad approaches, the Council also believes, from an examination of the data in Part 1, that certain groups are disadvantaged by the present functioning and structure of Canada's employment system. Consequently, we believe that these groups require special employment efforts; and the final section of Part 2 deals with special employment measures that concentrate on women and youth. The Council has already presented a brief to the Parliamentary Committee studying the employment problems of the disabled and handicapped.¹⁴

Work Spreading

Introduction

Employment opportunities can be more widely distributed and, hence, "created" through spreading of employment. Employment spreading is basically a matter of altering time and functional arrangements. Some employees desire and can afford to work fewer hours, and when they do so, the employers must hire additional personnel if they wish to maintain their output at a constant level.

Employment spreading should not be confused with a compressed work week. A compressed work week only means that the same total number of

work hours are put in over a shorter period of time, for example, a 40 hour work week accomplished in four rather than five days. A compressed work week is not likely to lead to the creation of employment opportunities.

Spreading of employment, and thus creation of additional employment opportunities, can be realized through the expansion of part-time and interrupted work arrangements.

Part-time Work Arrangements

The social and economic benefits of part-time work should be a concern of government, employers and unions. Part-time work is beneficial to families if it is not marginal, not vulnerable in times of economic hardship, not a barrier to career advancement and not inferior in benefits and pay. There are over one and a half million part-timers in Canada, a majority of whom have held their jobs for over one year. Nonetheless, there are obstacles to the further expansion of part-time work:

- . Some unionized full-time workers view part-time work as weakening their demands for shorter hours and off-setting higher wage claims;
- . Some employers hold the view that more administrative overhead costs are required to handle a larger work force;
- . A lack of work support services (e.g., day care, homemaker services);
- . Inflexibility of some work benefits (e.g., arbitrary setting of 15 hours as the minimum qualifying hours-per-week required to contribute toward and be eligible to receive unemployment insurance benefits);
- . Usual exclusion of part-timers from collective agreements of full-time workers.

The above obstacles to the expansion of part-time work are basically the result of an attitude that flexible work arrangements are inferior, or "irregular." Part-time workers are frequently viewed as peripheral, marginal and secondary to the full-time work force. That they have second class status in a split labour force is evidenced by the fact that part-time workers are mentioned in only one-in-five Ontario collective agreements.¹⁵ Wilfred List quotes the Canadian Union of Public Employees

as saying that in many places part-time workers are treated as second class citizens and denied contract benefits.¹⁶ We need to rid ourselves of the notion that part-time work is secondary to full-time work. The worth of one's work should not be based upon the amount of time worked, but on the degree of effort and the quality of work performed. The second class status of part-time work is perhaps rooted in the fact that the majority of part-timers are in transition, being young, women, or older workers, comprising a minority of the total work force.

Workers in transition particularly benefit from part-time work arrangements. Some youthful new entrants to the work force may want to graduate their entry into the work force, working up to a normal work week over a period of time. Some women entering or re-entering the work force might also want to gradually increase their participation in the labour force, or choose to permanently participate on a part-time or reduced work week basis because of family commitments. Some older workers may want to wind-down their labour force participation as they phase into retirement.

Job Sharing

Job sharing is a special part-time work arrangement which spreads employment. Two individuals pair off in the same position, one of the pair does one aspect of the job and the partner does another. Two individuals might do the same work, during different times of the same day, during different days, or even during alternate weeks or months. Job sharing means a reduced work year for both workers.

An older worker wanting to phase into retirement may share part of his/her job with a youth who is studying part time. Both may be involved in community activities or have other reasons for not being able to work full time.

Two or more people or an employer might initiate a job pairing or sharing arrangement. A full-time position that becomes vacant could be split and shared, hence, employing two part-time rather than one full-time worker.

For example, to assist us in collecting information for this brief, we conducted interviews for a research position, to last one month. Of

the 55 applicants, we hired two, who jointly applied and attended the job interview. They worked on different subjects on different days; one worked two set days of the week for which day care had been arranged. This was their third job pairing.

Job sharing is an innovative and flexible part-time arrangement that allows two people to share one job. Surveys carried out by the O.E.C.D. have revealed that full-time workers are interested in foregoing money for leisure time. If facilitated, job sharing could become an attractive work option in Canada, in the 1980's.

An aspect of job sharing that goes beyond the sharing of a 40 hour-a-week job is to better distribute multi-job holding and overtime. When individuals hold several jobs and work considerable overtime hours they may deny work opportunities to the unemployed. The multiple job holder or regular overtime worker should not gain at the expense of the unemployed job seeker.

The extra job(s) or work hours become a means to survive, for the very low-paid. One must sympathize with the major reason for overtime work, that is, to maintain an adequate standard of living in the face of a persistent gap between the rate of inflation and wage increases,¹⁷ particularly for three-fifths of the labour force who are not unionized. But can we allow this "better off" situation for certain over-timers at the expense of the "worst off" and the tax payer? Tax payers "subsidize" those multiple job and overtime workers whose situation denies work opportunities to job seekers who must collect unemployment insurance or social assistance benefits. Instead, we need to supplement the wages of unacceptably low income workers to a level above the poverty line, allow them to have a reasonable income in a 40 hour work week, and free up work opportunities that were formerly second jobs or regular overtime. The C.C.S.D. has called in the past for an income supplementation program, and we do so again.

We recognize that some multiple job and overtime workers are not occupying work opportunities that are, in effect, denying such opportunities to the unemployed. They may possess rare skills or work very few hours

in the second job or in overtime work. But some workers are denying work to others by holding two jobs or working regular overtime. In 1975, there were 176,000 paid workers who were multiple job holders, 27,000 holding two full-time jobs,¹⁸ and 920,000 individuals who "worked extra hours."¹⁹ Their numbers are larger five years later. In June, 1980, 278,000 multiple job holders worked more than a 40-hour-week, 195,000 of them for 50 hours or more;²⁰ and 1,545,000 workers were employed for 50 hours and over (1,319,000 men and 226,000 women)²¹ in one or several jobs. Over one million paid (versus self-employed) non-agricultural workers put in 50 hours-or-more, or 11.2 per cent of the paid non-agricultural labour force (1,055,000 of 9,449,000).

We continue to have a anomaly in the labour market. We have one million paid non-agricultural workers putting in 50-or-more hours per week while we also have nearly one million workers unemployed. We could better distribute multiple job holding and regular overtime in addition to our efforts to encourage sharing of 40 hour-a-week jobs.

By facilitating an expansion of part-time work, the additional employment opportunities realized could take some pressure off today's over-crowded job market. As well, by encouraging alternation of work and education or training (interrupted work), over-crowding could be reduced.

Interrupted Work

"Interrupted work" is a work time arrangement which leads to spreading of employment, in which workers choose to stop-out of the labour force for a period of time. Interrupted work could be chosen by workers seeking a sabbatical or paid educational leave, paid or un-paid training or re-training, or upgrading opportunities. Such opportunities permit the worker to stop-out of the labour force for a time, and re-enter the labour force after completing the educational or training program. Being able to interrupt work for periods of retraining allows one to keep up with the changing technological demands of the work place. Employers interested in maintaining a qualified and trained work force will ensure their employees can do so.

Alternation of work and education or training allows a worker to become periodically stimulated intellectually, and refreshed emotionally. Likely

effects of interrupted work are a physically and mentally healthier person (e.g., increased self-image), and consequently, an improved contribution at work, home, and in the community.

The benefits and seniority of workers must be guaranteed if they decide to temporarily leave employment for child care, study, retraining, etc. If workers choose "interrupted work" then they should be guaranteed "...subsequent employment and assistance by special provisions concerning old age and other benefits to ensure the continuity of contributions to social insurance systems."²² In the U.S., legislation has been proposed to provide re-employment rights up to five years for workers with five years seniority who temporarily relinquish employment to pursue education or child care.

In an effort to facilitate access to more and more desirable work arrangements, the Council concludes that governments must intervene in the labour market to bring about a better distribution of work opportunities. Changes in labour legislation and in the work requirements established by employers could facilitate a greater variety of work time arrangements that would lead to greater employment spreading. This will not solve all our employment problems. We need proper fiscal and monetary policies, training programs, and an industrial strategy as well. But employment spreading should be part of any full scale attempt to expand employment opportunities in the 1980's.

Recommendations

It is therefore recommended that governments, employers, and unions support the concept of work spreading, by encouraging and facilitating the expansion of part time, job sharing, and "interrupted work" opportunities in the 1980's. Specifically we recommend:

Programs

- . That the Government of Canada establish a growth objective for work spreading in the labour force, ensuring that the creation of part-time work is proportional to the occupational structure, and that C.E.I.C. encourage and facilitate job sharing by clients seeking and employers offering employment.
- . That federal and provincial governments act as model employers of part-time workers, including job-sharers.

- . That Canada Manpower Centres provide increased and specialized counselling and placement services to part-timers.
- . That CEIC evaluate the changing status of part-time work in Canada, including the analysis of whether the conversion of some full-time positions is more than off-set or compensated for by the "topping up" of the work complement through hiring of part-timers.
- . That governments facilitate the expansion of part-time employment through increased financial support for such work support programs as day care and home maker services.
- . That governments communicate to employers and employees various descriptions of successful instances of job redesign such as job sharing.
- . That Statistics Canada gather and report statistics for both unionized and non-unionized workers, on: (1) the percentage of part-time workers, by sex, (2) the hourly rate of part-timers, by sex, and (3) the match-up of those desiring part-time work with availability.
- . That safeguards for full-time employees be included in federal and provincial labour codes to protect their positions from arbitrary conversion to part-time status.
- . That governments determine the number and kinds of multiple job holding and overtime which, by generally accepted criteria, can be judged to be a denial of work opportunities to qualified and available job seekers.
- . That governments institute a program of income supplementation for the wage-earning poor and certain part-timers.

Pay and Benefits

- . That the contributions and benefits of regular part-timers be prorated, or at least the minimum work time or earnings requirement for UI be further reduced.
- . That part-timers be included in all private and public pension plans.
- . That job training subsidies being offered be adjusted to support training for part-time work and job sharing.

- . That part-time be integrated and regularized with full-time work in the same collective agreement, and the principle of equivalent rates of pay and working conditions be established for similar work whether full or part-time.

Work Widening

Introduction

We have discussed work spreading as one way of better distributing the existing work opportunities. Work widening is a way to create work opportunities. Through broadening our understanding of what constitutes paid work, employment opportunities would be generated.

We presently identify only a part of the world of work as economically productive and, hence, deserving of remuneration. Paid work is primarily restricted to the traditional private and public sectors, but we must now look to the growth of a "third sector" to produce full and satisfying employment. We suggest a widening of work opportunities through government support of a hybrid form of enterprise that combines elements of public and private funding with individual and community initiative.

Support for a redefinition of work as a way to broaden work opportunities comes from the Canadian Advisory Council on the Status of Women, and the Economic Council of Canada. Patricia Dale writes on behalf of the former in Women and Jobs:

Another more radical policy involves the re-definition of work to include activities which are presently being carried out on an unpaid basis, such as adults caring for their children or elderly in their homes. These activities constitute vital work but are presently valued by society only in words...The question is really one of priorities and income distribution rather than lack of resources.²³

In an earlier publication, People and Jobs, the Economic Council of Canada pressed for initiative on the demand side.

In short, unmet needs and idle human beings coexist. With a suitable catalyst, they might well be conjoined productively. By the same token, taxes that are now channeled to unemployment insurance claimants might well be more efficiently used to create jobs that help to meet recognized common needs.²⁴

We need to recognize the value of socially useful activity, measure its worth and reward it accordingly. Work widening is a redefinition of paid work to include activities which have previously been seen to be socially, but not economically, useful ones. Public discussion of this concept would be necessary. An educational process would be required to convince the general public as tax payers, that work is not totally defined as that which produces a profit and which realizes a product or service to be sold at full cost.

Community Development

A start at work widening has already been made by such government funded programs as L.I.P., L.E.A.P., Canada Works and Young Canada Works. The estimated number of jobs created by these four programs in 1977-78 was 177,386 (Source: C.E.I.C. Annual Report).

But because the twin emphases in such government funded programs has been (a) short-term, and (b) social activity, the role that community-based economic development could play in providing self sustaining and long term employment opportunities has been seriously neglected. The continual re-naming of job creation programs, lack of long-range planning, and the changing eligibility and funding criteria have also not been helpful in generating meaningful long term employment possibilities.

There is much potential for generating community-based economic activity, and the proposals embodied by the Local Economic Development Assistance (LEDA) program is a step in the right direction. However, the Council strongly believes that in the acknowledged face of continuing high unemployment, the Canada Employment and Immigration Commission's 1979-80 budget of close to \$400 million allocated to job creation is not providing the long term results that it could.

Examples of community initiated projects that have been government funded at the outset, and which through work widening could become permanent work opportunities through the use of private funds and the sale of services--at full cost or subsidized rates--include such hybrid enterprises as co-operative day care, hot meals delivered to the elderly,

out-reach employment counselling for the hard-to-employ and "youth tutoring youth"--a double thrust school-dropout prevention project that assists both secondary and elementary students to stay and succeed in school.

The foregoing suggest some of the possibilities of combining public/private forces and private/community initiative, to further develop the third sector. Child care deserves special mention.

Child Care

Through the expansion of distributive mechanisms such as the refundable Child Tax Credit and transforming the current day care income tax deduction into a more equitable tax credit, and raising the ceiling to the actual cost, a widening of our understanding of work could be achieved that would also impact in several ways on employment opportunities. Presently, governments are not keeping pace with the child care needs of low-income working women. The 1978-79 increase in non-commercial, supervised, and heavily subsidized licensed day care spaces in Canada was 4.8 per cent, representing an additional 2,413 spaces. And it is these subsidized day care facilities that low-income families can take advantage of. This small growth of spaces contrasts with an increase of 28.3 per cent (9,160 spaces) in commercial and mainly non-subsidized licensed care in Canada, substantially used by middle and high income working parents. Thus, many low-income working parents are forced to make costly arrangements for private or non-subsidized commercial care.

The number of women in the labour force with children under six years of age is now approaching three-quarters of a million (estimated 703,000).²⁵ As well, there are many part-time female workers and women seeking work (or have given up seeking) who would work full time if community child care arrangements were possible. Social and economic forces have substantially resolved the issue of whether mothers of infants and young children are able to remain in the home.

A tax credit approach for assisting those families with child care costs could increase the work options of parents who are now caught between low incomes and child raising responsibilities. Such income

assistance would permit a parent to spend full-time "working" at developmental child care in the home; to spend some time, perhaps through a job sharing arrangement, in the labour market, and the remaining time providing child care; or working full time at a paid job and using the tax credit to purchase developmental child care from a licensed day care establishment. In this latter usage, there would also be a need for more day care workers as well.

Recommendations

Through work widening, more job opportunities could be created with government support of local community development and community service activities such as child care.

We therefore recommend:

- That C.E.I.C. increase and expand job creation programs, particularly longer-term employment opportunities;
- That the federal government develop a supportive policy of community development, and clarify the centre of responsibility for implementation;
- That the day care income tax deduction be increased to the actual cost of the purchased service; and be transformed into a tax credit.

Special Services to Women and Youth

We want to single out women and youth for whom some additional help is needed. Our earlier examination of their employment situation revealed that women have poorer access to available job and training opportunities than do men, and earn less money. Young workers comprise one-quarter of the labour force and almost one-half of all the unemployed, and have little opportunity to receive on the job training or real work experience. The transition to work of women and youth, whether a matter of entry or re-entry, is problematic, and special employment and social services are needed.

Women

Occupational Desegregation

Working women need help in desegregating certain jobs. Almost

two-thirds of working women in Canada are employed in support roles in three occupations (clerical, service, sales).

The division of labour by sex or sexual stereotyping of occupations is based upon a societal attitude that views women as secondary and marginal workers. The effect of this attitude is a limitation of choice, and over-representation in low-paid jobs and low-skill training programs. We see this effect in the sex composition of the 1978-79 skill training programs in which 50 per cent of the women were in two groups alone-- stenographic and typing, and clerical and related occupations. By comparison with their male counterparts in training, 56 per cent of males were concentrated in the top eight occupational groups.

Governments and corporate employers should be discouraged from continuing selection practices that stereotype occupations by sex. An affirmative action approach could change the way they recruit, select, assign, train, pay and promote trainees and employees.

Special Employment Assistance

A lack of appropriate work habits and skills is a second major barrier for women entering or re-entering the labour force. Whether lacking work experience or having lost touch with new developments in the work world, special employment assistance is needed, in the form of relevant and readily available job training, refresher courses, upgrading, or vocational counselling. As well, relevant social services such as day care, general counselling, and self-help development services are needed.

An interdepartmental evaluation study of the C.E.I.C. collected evidence that suggests most skill trainees used their skills very little or not at all.²⁶ Better matching of the type and number of training seats with job opportunities is badly needed.

In the past, immigration to Canada, primarily from Western European countries, has substituted for an apprenticeship system. However, as the standards of living have advanced in these European countries immigration has fallen off. Our reliance on immigration to fill skill shortages has

meant that very few Canadians have been able to fill the skilled roles that are disappearing as the post-war immigrants gradually retire from the labour force. The C.E.I.C. has made non-substantial efforts to redress this skill shortage. In 1977-78, C.E.I.C. spent \$490 million to train 230,000 adults in institutions, few being for skilled trades, but only \$77 million to train 77,000 adults in an industrial setting.

The three countries with the most advanced and extensive apprenticeship systems (Austria, Germany and Switzerland) are also three of the countries with the smallest unemployment problems, especially among youth. On the other hand, Canada with a rather large unemployment problem has virtually no apprenticeship system, and relies to an overwhelming extent on institutionalized training. It is essential that a more advanced and extensive apprenticeship system be developed in Canada.

We need to examine the certification of foreign earned academic and technical skills, and eliminate the present injustices done to some skilled workers from other countries who are prevented from applying legitimate and needed skills.

In addition to the need for special transition programs for women, better matching of training to job opportunities, development of an advanced and extensive apprenticeship, and examination of the certification of foreign earned skills, there is a need to implement the principle of equal pay for work of equal value.

It has been estimated that between 15 to 22 per cent of the male-female wage differential is attributable to discrimination (non-equal pay for work of equivalent value).²⁷ Little progress has been made to reduce the wage-differential due to discrimination. Voluntary compliance with the spirit of equal pay legislation has been negligible. Recent petitions for equal pay for work of equal value have been unsuccessful in the courts. Progress towards narrowing the gap needs to be speeded up by legislators, clarifying the grounds for proof that sex discrimination exists in wage differentials, and employment practices enforcement officers should search out and bring individual and class actions for judgment in the courts.

To meet the needs of working women for special employment assistance, we recommend:

- That a greater number and broader range of relevant and readily available job training, upgrading and vocational counselling opportunities be provided to women workers.
- That a better matching of type and number of training seats with job opportunities be realized for women workers.
- That a more advanced and extensive apprenticeship system be developed for working women and youth.
- That major private and public employers set reasonable and progressive targets for the desegregation of those more highly paid occupations which are now almost exclusively male dominated.
- That legislation and enforcement measures be achieved to redress (male-female) wage-differentials to effectively implement the principle of equal pay for work of equal value.
- That the federal government continue to support and develop social services related to employment, such as licensed day care, homemaker services, general counselling, and self-help development services.
- That the Public Service Employment Act be changed to allow preferential recruitment and staffing of women. (This is appropriate for others in disadvantaged groups in the labour market as well).
- That the evaluation of the job performance of senior managers in government include progress made in hiring women at all levels to more closely reflect their proportional representation in the labour force.
- That the federal government implement a system of compulsory contract compliance which would require major organizations doing business with or receiving funds from the federal government to establish a comprehensive program of affirmative action designed to increase employment opportunities for women and other target groups which have experienced employment discrimination in the past.

Youth

As Part 1 emphasizes, youth (under 25 years of age) comprise one quarter of the labour force but almost one half of the unemployed, and many of those with jobs are under-employed in dead-end, minimum-wage jobs unrelated to their formal education and training.

The transition of youth from school to work is problematic and primarily due to the way institutions have functionally organized themselves.

The present investigation of the entry of young people into working life leads to the conclusion that, although the present economic climate is unfavourable, the underlying causes of the problem are primarily of a (institutional) nature.²⁸

We have a tripartite sharing of responsibilities among governments, employers, and unions, in the development of integrated employment policies, and the creation of employment opportunities for the 1980's. To get these three sectors to act in concert is one institutional arrangement problem, another is to achieve integrated policies and programs within the government sector. In Canada, we have a division of responsibilities with provincial ministers of education and a federal minister of employment. The responsibility to assist youth in bridging the gap between school and work lies with provincial (i.e., education) and federal (i.e., employment) legislative bodies.

These institutional problems lead to discrepancies or gaps between the education and employment training youth receive and the qualifications which employers demand. We can easily identify the problem of improper education, whereby students leave school without the basic competencies and skills required in the labour market.

Should the break between the formative years and the working years be as clear-cut as it usually now is? The isolation of school and work behavior patterns is harmful. Can we not link the world of school and work through (preferably paid) school-and-work experiences?

Work experience should be an integral part of school curricula for which students receive academic credit. An example is alternation of school and work experiences as already practiced at the post secondary level. We could profit from the experience of some school boards in the United States with respect to school and work programs.

In Santa Barbara, California, a director of work experience on the school staff helps students to identify work interests, and then canvasses businesses and industries to locate a suitable work experience,

or with the cooperation of business leaders develops such opportunities. At Sir John A. MacDonald Secondary School, in Ottawa, students try to anticipate future work experiences. A course on careers helps students look at their school and other interests and activities, with a view to building upon them, and developing realistic work expectations. Students are asked to anticipate what their working life will be like, with the likelihood of holding three to four jobs in their lifetime, and the possibility that off-the-job interests and hobbies in later life could become a career.

Work experiences and learnings can reduce the break between the formative and working years, and enrich the student on a personal level.

We therefore recommend:

- That provincial ministries of education facilitate and local school boards introduce substantial work experience programs in secondary school curricula (e.g., alternation of school and work experiences).
- That provincial ministries of education facilitate and local boards of education institute Vocational Advisory Committees to serve as a resource group from the community to educational officials and teaching staff.
- That educational institutions provide courses on careers and the labour market, as well as training in entrepreneurial skills.
- That educational officials include certain kinds of community service as valid parts of a work experience program (e.g., student work experience in a day care centre, a home for the aged, or community centre).

Income Supplementation

In 1978, nearly half of the Canadian families defined as living in poverty were members of the labour force, and half of these family heads actually worked a full 52 week work year. In all, there were over half a million "wage-earning" poor.

There does not exist a national program to assist the wage-earning

poor, although Quebec and Saskatchewan offer limited assistance and Manitoba proposes to do so in 1981. Consequently, the Council urges the federal government to initiate an income supplementation program that would be coordinated with provincial efforts, and preferably operate in conjunction with the income tax system; for example, a tax credit.

While the focus of this brief has primarily been on the number and type of jobs available, it must be remembered that half a million Canadian paid workers now receive annual incomes so low that they are classified as being in poverty by Statistics Canada. In addition, some of the proposals the Council has offered above concerning the increased availability of employment opportunities would be greatly facilitated if a Canada-wide income supplementation program were put in place.

Conclusion

An examination of the facts relating to Canada's employment system reveals that a critical skill shortage, which affects less than two jobs in one thousand is not the major employment problem today! The major problem is unemployment and, especially, how it impacts unevenly on women and youth.

In developing and recommending solutions to Canada's employment problems, the Council is well aware that our proposals form only part of a much broader employment strategy. An integrated and comprehensive strategy would include proper fiscal and monetary stances, regional and industrial development strategies, and a wide range of employment, education and training policies.

The Council puts forward its proposals in the belief that well designed employment policies can equally serve economic and social objectives. All too often in the past, the social needs of Canadians have been assigned a markedly inferior priority in discussions involving economic and employment objectives. Consequently, Council recommendations such as work spreading and work widening not only will lead to an expansion of employment opportunities but will also redefine what we know today as "paid work," as well as question the present distribution of available work opportunities as a matter of social justice.

The Council also believes that enhanced apprenticeship programs, equal pay for work of equal value, the desegregation of jobs, equal access to education and training opportunities, and better co-ordination of the process where youth move from school to work could all help the more disadvantaged as they confront the employment system. Even on the question of skill shortages, the potential of women and youth is often neglected by employers and job training institutions.

Finally, the Council would urge that in the development of all employment strategies the process be more open, and include the input of the unemployed and women and youth who are to benefit from the proposed changes.

References

1. John Martin, Public Sector Employment Trends, prepared for the OECD, Paris 1980.
2. H. MacKay, Part-Time Work In Canada, (Ottawa: CCSD, 1980).
3. Statistics Canada, The Labour Force, January 1980.
4. See recent volumes of OECD, Economic Outlook, (Paris: OECD), published bi-annually; and OECD, A Medium-Term Strategy for Employment and Manpower Policies, (Paris: OECD, 1978).
5. Department of Finance, The Economic Assumptions Underlying the Fiscal Projection of the Budget, (Ottawa: Department of Finance, December, 1979), p. 20.
6. Department of Finance, The Medium-Term Prospects for the Canadian Economy 1980-85, (Ottawa: Department of Finance, October, 1980).
7. Statistics Canada, Income Distributions By Size, 1977.
8. Lynn McDonald, "Equal Pay - How Far Off?" Canadian Dimension, May, 1980.
9. Patricia Dale quotes the studies of Ostry and McDonald in her report, Women and Jobs, (Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1980), see chapter 2.
10. Dale, op.cit., Table 7, Appendix 2.
11. Statistics Canada, Income Distributions By Size, 1978.
12. Dale, op.cit., chapter 5.
13. OECD, Papers and Proceedings of Conference on Youth Unemployment, (Paris: OECD, 1978).
14. Patrick Johnston, Submission to the Special Committee on the Disabled and Handicapped, (Ottawa: CCSD' 1980)--focusing on employment difficulties experienced.
15. Wendy Weeks, "Collective Bargaining and Part Time Work in Ontario," Relations Industrielles, Vol. 33, No. 1, 1978, pp. 80-92.
16. Wilfred List, Globe and Mail, August 18, 1980.
17. Bank of Canada Review, 1978, and previous editions.
18. Bruce MacDonald, Research Paper No. 7, November 1976, Labour Force Survey, Statistics Canada.

19. Maryanne Webber, Research Paper No. 15, September 1977, Labour Survey, Statistics Canada.
20. The Labour Force, June, 1980(Cat. 71-001, Monthly), Statistics Canada, Labour Force Survey Group, Table 37 (p. 55).
21. The Labour Force, June 1980(Cat. 71-001, Monthly), Statistics Canada, Labour Force Survey Group, Table 27 (p. 45).
22. Doris Gold, "Women and Voluntarism," Woman in Sexist Society, Gornick and Moran, pp. 548-49.
23. Patricia Dale, Des femmes et des emplois, Canadian Advisory Council on the Status of Women, June 1980. Ottawa.
24. Des travailleurs et des emplois, The Economic Council of Canada, 1976. Ottawa.
25. Labour Force Survey, October 1980.
26. Interdepartmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program, p. 176.
27. Sylvia Ostry, The Female Worker In Canada, Dominion Bureau of Statistics 1968.
28. "Entry of Young People Into Working Life," OECD 1977

APPENDIX
Recommendations

Work Spreading

Programs

- . That the Government of Canada establish a growth objective for work spreading in the labour force, ensuring that the creation of part-time work is proportional to the occupational structure, and that C.E.I.C. encourage and facilitate job sharing by clients seeking and employers offering employment..
- . That federal and provincial governments act as model employers of part-time workers, including job-sharers.
- . That Canada Manpower Centres provide increased and specialized counselling and placement services to part-timers.
- . That CEIC evaluate the changing status of part-time work in Canada, including the analysis of whether the conversion of some full-time positions is more than off-set or compensated for by the "topping up" of the work complement through hiring of part-timers.
- . That governments facilitate the expansion of part-time employment through increased financial support for such work support programs as day care and home maker services.
- . That governments communicate to employers and employees various descriptions of successful instances of job redesign such as job sharing.
- . That Statistics Canada gather and report statistics for both unionized and non-unionized workers, on: (1) the percentage of part-time workers, by sex, (2) the hourly rate of part-timers, by sex, and (3) the match-up of those desiring part-time work with availability.
- . That safeguards for full-time employees be included in federal and provincial labour codes to protect their positions from arbitrary conversion to part-time status.
- . That governments determine the number and kinds of multiple job holding and overtime which, by generally accepted criteria, can be judged to be a denial of work opportunities to qualified and available job seekers.
- . That governments institute a program of income supplementation for the wage-earning poor and certain part-timers.

APPENDIX

RecommendationsWork Spreading...(continued)

Pay and Benefits

- . That the contributions and benefits of regular part-timers be prorated, or at least the minimum work time or earnings requirement for UI be further reduced.
- . That part-timers be included in all private and public pension plans.
- . That job training subsidies being offered be adjusted to support training for part-time work and job sharing.
- . That part-time be integrated and regularized with full-time work in the same collective agreement, and the principle of equivalent rates of pay and working conditions be established for similar work whether full or part-time.

Work Widening

- . That C.E.I.C. increase and expand job creation programs, particularly longer-term employment opportunities;
- . That the federal government develop a supportive policy of community development, and clarify the centre of responsibility for implementation;
- . That the day care income tax deduction be increased to the actual cost of the purchased service; and be transformed into a tax credit.

Special Services to Women and Youth

Women

- . That a greater number and broader range of relevant and readily available job training, upgrading and vocational counselling opportunities be provided to women workers.
- . That a better matching of type and number of training seats with job opportunities be realized for women workers.
- . That a more advanced and extensive apprenticeship system be developed for working women and youth.

APPENDIX
Recommendations

Special Services to Women and Youth...(continued)

Women

- That major private and public employers set reasonable and progressive targets for the desegregation of those more highly paid occupations which are now almost exclusively male dominated.
- That legislation and enforcement measures be achieved to redress (male-female) wage-differentials to effectively implement the principle of equal pay for work of equal value.
- That the federal government continue to support and develop social services related to employment, such as licensed day care, homemaker services, general counselling, and self-help development services.
- That the Public Service Employment Act be changed to allow preferential recruitment and staffing of women. (This is appropriate for others in disadvantaged groups in the labour market as well).
- That the evaluation of the job performance of senior managers in government include progress made in hiring women at all levels to more closely reflect their proportional representation in the labour force.
- That the federal government implement a system of compulsory contract compliance which would require major organizations doing business with or receiving funds from the federal government to establish a comprehensive program of affirmative action designed to increase employment opportunities for women and other target groups which have experienced employment discrimination in the past.

Youth

- That provincial ministries of education facilitate and local school boards introduce substantial work experience programs in secondary school curricula (e.g., alternation of school and work experiences).
- That provincial ministries of education facilitate and local boards of education institute Vocational Advisory Committees to serve as a resource group from the community to educational officials and teaching staff.
- That educational institutions provide courses on careers and the labour market, as well as training in entrepreneurial skills.

APPENDIX

RecommendationsSpecial Services to Women and Youth...(continued)

Youth

- . That educational officials include certain kinds of community service as valid parts of a work experience program (e.g., student work experience in a day care centre, a home for the aged, or community centre).

APPENDIX "EMPL-19"

EXTRACTS FROM A BRIEF PRESENTED TO THE SPECIAL JOINT COMMITTEE ON THE
CONSTITUTION OF CANADA BY THE CANADIAN COUNCIL ON SOCIAL DEVELOPMENTTHE RESOLUTION AND SOCIAL POLICY

In this section we will address the specific concerns of our organization regarding social policy in the proposed resolution. We will not address issues regarding jurisdiction unless raised by the wording of the resolution itself. While we of course recognize the crucial nature of division of responsibility and relationships between governments with reference to social policies, we are looking forward to addressing those and other more specific social policy concerns during discussions of Sections 91 and 92, of the British North America Act, which we expect will take place following patriation.

Section 6

*Mobility Rights*Rights of
citizens to move

6. (1) Every citizen of Canada has the right to enter, remain in and leave Canada.

Rights to move
and gain
livelihood

(2) Every citizen of Canada and every person who has the status of a permanent resident of Canada has the right

(a) to move to and take up residence in any province; and

(b) to pursue the gaining of a livelihood in any province.

Limitation

(3) The rights specified in subsection (2) are subject to

(a) any laws or practices of general application in force in a province other than those that discriminate among persons primarily on the basis of province of present or previous residence; and

(b) any laws providing for reasonable residency requirements as a qualification for the receipt of publicly provided social services.

6 (2) (b)

We are concerned that the wording of this section may be interpreted to mean that people may not have the right to obtain employment, only to seek it. We believe that the person who wants to be gainfully employed should have the right to do so in any part of the country. We suggest this section be rewritten to reflect Article 6 of the International Covenant Economic, Social and Cultural Rights, in which the signators "recognize the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and (agree to) take appropriate steps to safeguard these rights."¹²

6 (3) (a) and (b)

These clauses could well have the effect of limiting the mobility rights as specified in section 6 (2) (b), to the extent of reducing the nation to a series of sovereign states. As we understand this section, it would allow provincial governments to prevent Canadian citizens and landed immigrants from moving between or within provinces, on whatever grounds the provinces might enact as law, except residency. Though the provinces would be subject to the general prohibition of discrimination on "human rights" grounds, such as age, race, sex, national origin, they could be allowed to prevent Canadians from moving into their province for any other legislated reason they choose. Though provinces have this right now under the British North America Act, they must bow to national interest when required. Section 6 (3) (a) appears to extend provincial rights regarding migration, and to further limit federal jurisdiction. Through this section one would appear to become less a Canadian, than a holder of Manitoba citizenship, or Newfoundland citizenship, or Ontario citizenship.

Section 31

EQUALIZATION AND REGIONAL DISPARITIES

Commitment to
promote equal
opportunities

31. (1) Without altering the legislative authority of Parliament or of the provincial legislatures, or the rights of any of them with respect to the exercise of their legislative authority, Parliament and the legislatures, together with the government of Canada and the provincial governments, are committed to

(a) promoting equal opportunities for the well-being of Canadians;

(b) furthering economic development to reduce disparity in opportunities; and

(c) providing essential public services of reasonable quality to all Canadians.

Commitment
respecting
essential public
services

(2) Parliament and the government of Canada are committed to taking such measures as are appropriate to ensure that provinces are able to provide the essential public services referred to in paragraph (1)(c) without imposing an undue burden of provincial taxation.

Section 31 raises a myriad of questions about both intent and effect. A glossary of terms would undoubtedly provide clarification.

Definitions: To what extent does "commitment" indicate intent to take action. Is this a statement of principle, or one for which the government can be held accountable?

"promoting" - this term is often used in the sense of selling a product; one "promotes" a football team. We believe our country should "provide" equal opportunities, or at the very least "ensure" them.

"measures" - does this mean money, or would it mean federal provision of services as well?

"essential public services" - What are these? Services that all of the population use now? Do they include services which a majority might use in the future? What kind of services are included? Are income support services, social services, cultural programs included?

"reasonable quality" - both these are value-laden words subject to broad interpretation. Though we seek clarification, we nevertheless heartily approve the foundation which their intent will provide for the development of national standards for social programs. Though some progress has been made over the last decade, the limited availability of quantifiable measures of quality has been a serious impediment to improvement in planning and delivery of social programs.

We reiterate our 1971 statement quoted on page 17 regarding the necessity for nationally accepted social goals and levels of service.

The Canadian Council on Social Development has devoted considerable attention to the development of social goals. Our publication of "Social Policies for the Eighties" (scheduled for 1981), marks the third decade for which we have looked to the future of social programs in Canada. Our ten-volume study of "Personal Social Services in Canada"¹⁶ is but one of dozens of research studies carried out by our organization which contribute to the development and implementation of social goals at both the federal and provincial levels of government.

In addition to questions of definition, we are unclear about the effect of Section 31 on social programs. Equalization payments are one of several types of fiscal instruments through which revenues of the federal government are currently used to fund social programs. (Tax points, "block funds", and conditional grants and cost-sharing are others.)

Provincial jurisdiction over most social programs is relatively clear; and while federal involvement in paying for these services is not as evident, their financial contributions have played a major role in the development and implementation of a wide range of social programs.

It could be inferred from Section 31 that the provinces will be responsible for all essential public services (however defined), including those for which the federal government has taken primary responsibility and initiative, even though its Constitutional jurisdiction to take such actions might be subject to question. (Employment-related services are an example.)

CANADIAN COUNCIL ON SOCIAL DEVELOPMENT

RESPONSE TO FEDERAL BUDGET OF OCTOBER 28, 1980

Monday, November 3, 1980

Introduction

At first glance, last Tuesday's budget gives average Canadians some reason to be thankful. The rumoured de-indexing of income tax did not occur, and the benefits of indexed social programs such as the Child Tax Credit, Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement will continue to rise with the cost of living. We also applaud the intention of the government to table an updated tax expenditure account in the near future. Unfortunately, the energy price increases announced in the budget, combined with rising inflation and planned federal reductions in social spending, will have a negative effect on the living conditions of Canadians on low and fixed incomes.

Impact on Low-Income Canadians

The average family can expect to pay approximately \$500⁰⁰ per year more for transportation, home heating costs and the other tax increases announced in the budget. (This figure is comprised of \$350 resulting from the 22 per cent increase in the cost of energy for next year, \$100 for the increase in U.I. and the balance for the remaining tax increases.) Families with an average income, (currently above \$24,000 per year) will find their cost of living increased by two per cent in 1981, with similar increases in succeeding years. But millions of disadvantaged Canadians will suffer a much more significant drop in their standard of living. Those people who have the least resources will clearly suffer disproportionately from Canada's move towards world oil prices:

- . For families living at an income equivalent to the minimum wage, which currently averages \$6,200, cost increases resulting from the budget will represent eight per cent of their gross income. In many cases this would be enough to tip the scale and make it more advantageous for those families to be on welfare.

- . For elderly couples, single pensioners and widows living in their own home and depending on OAS/GIS, cost of living will rise by \$200 next year and more in subsequent years. As a result, many may be forced to move into high-cost public and private institutions.

People whose major source of income is government transfer payments already have very little discretionary income. Single parents, disabled people and the unemployed will likely be faced by the painful necessity of diverting income needed for food and clothing to pay for these increases.

Provincial welfare programs that support single parent families and disabled and handicapped people have historically risen at a pace well below the rate of inflation. This summer's welcome increases to the Guaranteed Income Supplement will be quickly wiped out by cost of living and energy price increases.

The various tax increases contained in the budget will yield an additional \$14.3 billion in federal government revenues in the next three years. This amount stands in sharp contrast to the \$345 million in new funds per year that will be devoted to increasing the incomes of Canada's poorest pensioners through previously announced improvements to the Guaranteed Income Supplement. Further, not one penny of this increased revenue will be used to shelter low-income Canadians from the impact of rising energy costs. It is imperative that some of this money be redirected through a utilities allowance, energy cost rebate or at the very least, a refundable energy tax credit.

It is difficult to understand how such an essential measure has not been introduced by the present government. The former government's budget of December 11, 1979, proposed a refundable energy tax credit which would have

deferred rising energy costs to a maximum of \$220 for a family of four. In response to that proposal, members of the current government were highly critical of the energy tax credit because they argued it did not go far enough:

The Conservatives, I suppose, will now point to their refundable energy tax credit as a way of cushioning the unfair blows of these high energy prices and high excise taxes. These credits will not cover the additional cost. They will clearly cover only a part of it... In all cases the extra costs are far in excess of the value of the credit.

For the typical Canadian family there will be, on the average, an additional annual cost of \$381 for heating and transportation, far more than the tax credit.¹

With the energy related costs of the current budget estimated at \$350 for the average family in the next year, surely the government can see the logic of the position it took while in opposition and introduce an energy tax credit to help low income Canadians. The former government estimated the cost of its proposed energy tax credit at \$1 billion per year when fully implemented. It is difficult to see how the current government cannot find a similar amount within the additional \$14.3 billion it will be collecting through increased energy taxes in the next three years.

Social Spending Cuts

The background papers tabled with the budget paint a sobering picture of future prospects for making the distribution of income more equitable in Canada. In times of economic growth, social program expenditures generally rise, reflecting at least a minimal commitment to redressing inequity. This

has generally been the case during the past decade during which some marginal gains towards income equality have been made through increased expenditures and the indexation of certain social programs.

These gains, however marginal, appear to be in considerable jeopardy. With average real wages expected to grow by less than one per cent, and inflation eroding the already precarious situation of low income Canadians, the federal government foresees a major reduction in social program expenditures. The budget suggests that while commitments to social programs will rise by 10.6 per cent in 1981-82, the rate of growth will drop to 6.3 per cent and 6.9 per cent in 1982-83 and 1983-84 respectively. This means that in 1982-83, social program expenditures will be cut by roughly \$1.2 billion and an additional \$1.1 billion in 1983-84. The \$2.3 billion reduction projected for 83-84 is equal to projected expenditures in the entire Canada Assistance Plan for that same year. CAP is the principal cost-sharing mechanism between the federal and provincial governments for social assistance and social service programs. By withdrawing the Social Services Financing Act in 1978, the federal government has already reduced its expenditure commitment in this area by more than \$150 million per year.

The budget statement makes it clear that the federal government intends to shift the responsibility to the provinces for social programs and use "savings" generated from these programs in other areas:

The government intends to achieve net savings in this area to help finance initiatives in other envelopes... Savings are expected to include reductions in federal transfers to provinces relating to areas coming under provincial jurisdiction.²

The federal government has played a major role over the past two decades in establishing the present standards of the social security system. The federal intent to shift financial responsibility for social programs to the provinces must be accompanied by a transfer of financial resources to support this responsibility. It is essential that the transferred funds be adequate for future demand and be clearly earmarked for social programs. It is not sufficient to claim that this abdication of responsibility would be balanced by a change in the equalization formula. A paper recently circulated by the Department of Finance clearly indicates that equalization can respond only to differences in provincial tax bases but not to regional variations in service needs and service costs. Moreover, this kind of change would discourage those provinces receiving low or no equalization payments from maintaining and improving needed social programs. The poor in rich provinces are just as disadvantaged as the poor in poorer provinces. Indeed they are comparatively more disadvantaged. It appears that federal-provincial power struggles are obscuring the necessity of responding to human needs.

Our Council recently disclosed that the federal government has begun a major review of social programs financing. This review was initiated without consultation with the provinces or others in the social programs sector, and appears to be proceeding without reference to any publicly disclosed social policy objectives. The motives behind this review have now been revealed by the budget, namely the reduction of federal transfers to the provinces and diminished federal support for social equality in Canada. Cutting federal expenditures on social programs at the expense of the provinces does not help the taxpayer. It merely shifts the financial responsibility during a

period of increasing social needs from one level of government to another and in fact forces tax increases at the provincial level.

The Council recommends that the federal government make public its social policy objectives for the coming year and provide a fully consultative process with provinces and the public before taking these highly significant financial decisions.

Employment

It is not overly dramatic to suggest that inflation and unemployment will shortly reach crisis proportions in this country, and could well be accompanied by social unrest among low income and unemployed Canadians. The budget address candidly admits that next year unemployment will reach one million Canadians and will likely remain at that level until 1985. Canadian society will pay a heavy price in lost productivity, personal bankruptcy and higher rates of domestic violence, broken marriages and abused and neglected children. (In the last decade, we have seen a progressive increase in the number of personal (non-business) bankruptcies filed each year. The overall increase since 1970 has been nearly 85 per cent.)

The budget offers no solutions to the increased level of unemployment it predicts. The modest job creation efforts already announced by the Minister of Employment and Immigration remain unchanged. Instead of the comprehensive industrial strategy proposed by the government during last winter's election and promised publicly by the Minister of Industry, Trade and Commerce, the government proposes to spend only \$350 million on "industrial restructuring and manpower retraining and mobility." Similarly, there is no planned investment by the government in the ability of local communities and co-operatives to create employment.

The budget does not adequately address the plight of the unemployed; in fact it is antagonistic towards the unemployed, most of whom are women, youth and handicapped. The Council will address these issues of unemployment in a brief to be submitted in the next few weeks to the special parliamentary committee on employment opportunities in the 1980s.

Housing

The budget holds out no hope for those young Canadians who want to own their own home or for those elderly citizens attempting to keep their home in the face of high inflation and rising energy costs. It indicates that interest rates will continue to float at the weekly decision of the Bank of Canada. Apparently no action is planned to buffer high mortgage rates, which will continue to make an increasing proportion of Canada's housing stock financially inaccessible to the average Canadian.

The return of the Multiple Unit Residential Building (MURB) tax incentive is a highly questionable feature of the budget. MURBs permit syndication of investment in certain classes of housing production and an accelerated depreciation allowance. The Council has been critical of the MURB provision in the past for several reasons:

- . MURBs do little or nothing to stimulate the construction of affordable housing for Canadians; most buildings financed through MURBs are non-family luxury accommodation.
- . This form of investment provides no incentive to smaller property investors and diverts money that might otherwise be committed to the rehabilitation and stabilization of existing rental housing stock.

- . MURBs promote the worst aspects of management in rental housing, particularly absentee landlordship, and encourage investors to move their capital from project to project, thus threatening the economy of any particular building in its early years. This often results in major rent increases for tenants or conversion of buildings to condominium status.

The housing affordability and accessibility problems faced by Canadians will not be solved by tax incentive methods essentially designed to help wealthy investors. Economic stimulus is needed for residential construction but direct grants for start-up costs or interest rate subsidies are preferable to all forms of tax shelter. In addition, government grants to support the rehabilitation would stimulate employment, create better living conditions for lower income Canadians and in the long run, preserve and stabilize family rental housing stock.

The energy conversion grants announced by the budget will be helpful in encouraging Canadians to change their home heating arrangements from oil to natural gas. These grants carry further the spirit of the Enersave program introduced in Nova Scotia and Prince Edward Island in 1977. From the beginning, however, the home heating conversion experiment has been under-capitalized and the new budget unfortunately follows this same pattern. The federal government estimates that many households will have to incur costs of \$1,000 or more to replace oil burning furnaces but the proposed grant will cover only 50 per cent of conversion costs up to a maximum of \$800. Thus the financial situation of low income and unemployed homeowners will likely reduce the possibility of their benefitting from this important program.

The Council believes that the federal government could partially relieve unemployment while improving the housing situation through greater investment in social housing programs and in the rehabilitation of Canada's existing housing stock.

-
1. Honourable Herb Gray, House of Commons Debates, December 12, 1979, p. 2296.
 2. The Budget, p. 33.

PART-TIME WORK IN CANADA

A Submission to the
Advisory Council
Employment and Immigration Canada

THE CANADIAN COUNCIL ON SOCIAL DEVELOPMENT

September, 1980

by

Harry MacKay

INTRODUCTION

The Canadian Council on Social Development (CCSD) welcomes this opportunity to present its views to the Canada Employment and Immigration Advisory Council on the question of part-time employment in Canada. The limited time allowed for preparing this report and staff time available due to other commitments, necessitates a short report in which we outline our views.

The CCSD endorses Employment and Immigration Canada's main objective, stated in a recent Annual Report:

To further the attainment of national economic and social goals by realizing the productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals to pursue their economic needs and, more generally, their self-fulfilment through work.

We believe that four of the Commission's sub-objectives are particularly relevant to the issue of part-time work in Canada:

- . to assist the unemployed in becoming re-absorbed into the labour force as quickly as possible;
- . to assist the handicapped and other disadvantaged persons to improve their position in the labour market;
- . to assist individuals in making decisions with respect to personal development in the world of work;
- . to promote the productive use of human resources not currently employed by the economy.

We intend to discuss how an increase to and more varied use of part-time work could more fully realize these objectives. As a national, non-governmental, non-profit organization, The Canadian Council on Social Development is most interested in the formulation and promotion of

employment policies based on the principle of social justice. Our view is that efforts must be made to alter institutions or develop new ones that are more consistent with human values and social needs. Our interest is in how employment policies can be altered to provide wider alternatives to individuals to achieve a satisfying level of economic independence and self-development.

Current Status of Part-Time Work.

A status summary¹ may be useful to remind the Council of the growing size and peculiar nature of part-time² work in Canada.

- . 1-in-7 workers in Canada are part-timers.
- . There are over 1½ million part-timers in Canada.
- . Part-timers are increasing at the rate of 12.5 percent annually.
- . 98 percent of part-timers hold one job only.
- . A majority of part-timers have been in their job for over 1 year.
- . Part-timers are likely to be older and married women, and younger and single men; specifically:

- * 1-in-4 women working are part-timers versus 1-in-15 men.
- * 1-in-4 women working part time are in clerical jobs versus 1-in-12 men.
- * 2-in-3 women working part time are over 25 years of age versus 1-in-4 men.
- * 2-in-3 women working part time are married versus 1-in-4 men.

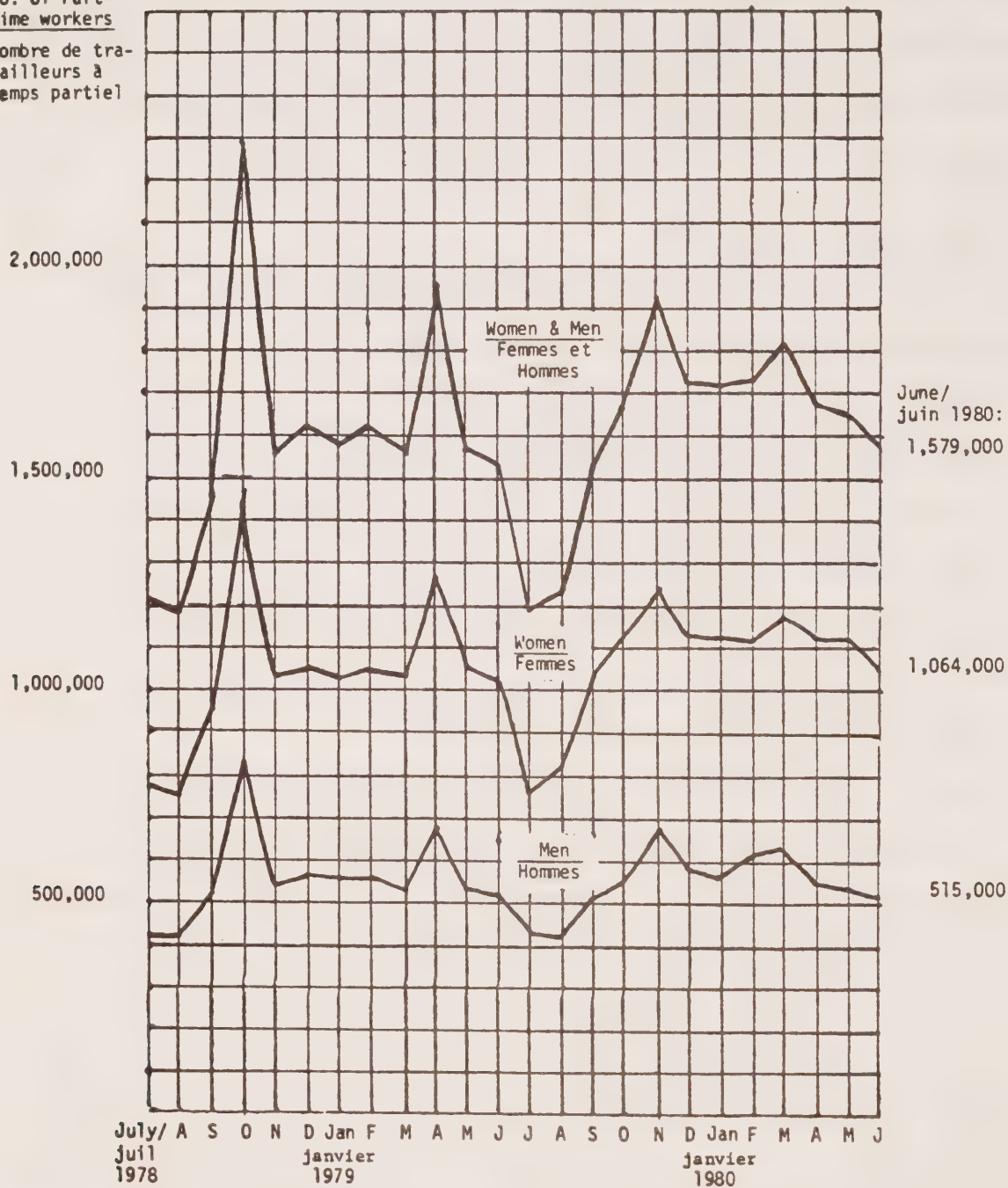
Table 1 - Tableau 1

Employed 1-29 hrs/wk
(24 Month Period July 1978 to June 1980) - Canada

Emploi Entre 1 h et 29 h Par Semaine
(Période de 24 mois - juillet 1978 à juin 1980) - Canada

No. of Part-
time workers

Nombre de tra-
vailleurs à
temps partiel



Source: The Labour Force, Cat. 71-001 Monthly, Statistics Canada
La population active, Cat. 71-001 Mensuel, Statistique Canada

Table 1 portrays the number of employed part-timers in Canada, July 1978 - June 1980. The "hills and valleys" evident in Table 1 warn us to be cautious about averaging their numbers per annum. But if we compare the "constant" months of December 1978, January and February 1979 with December 1979, January and February 1980 we see an increase of over 100,000 part-timers in one year alone. "The increase of the part-time work force has been in the context of rising unemployment and the growth of the service sector" (Weeks, 1978:80).

Need

Who needs part-time work?

- . Youth with low or ill-fitting education and/or poor work skills who need more and wider work opportunities.
- . Women returning to the work force after beginning a family or women wishing to supplement the inadequate wage of their husbands as an essential contribution towards balancing the budget.
- . Pre-retirees who wish to wind down or graduate their work time before exiting from the work force or retirees who want to supplement an inadequate fixed income.
- . Handicapped individuals who for whatever reason are unable to put in a regular full time work day or week.
- . Men assuming dual responsibilities at home and at work, and/or seeking increased leisure.

Statistics and descriptions on the current and projected numbers and socio-economic situation of each need group have been documented and discussed elsewhere. We assume the Council has this information.

With greater recognition of the social (versus economic) needs of workers generally, more emphasis would be placed on adjusting the job and job market to the worker, rather than the worker to the job. Such a change in priorities would particularly benefit youth, women and office workers who find the job market ill suited to their situation. The

non-monetary benefits of work, including part-time work would become more highly valued such as providing a setting, (1) to relate to a number and variety of people, (2) to develop social and work competence, (3) to give the worker a sense of making a contribution to the development of his/her community and, (4) to allow individuals to work at jobs they find interesting and rewarding, but which may perhaps yield a poor return in cash. For some the social benefits are paramount, including a measure of economic independence. For others, we must recognize, as the Canadian public has informed the minister that "part-time work is a major source of revenue for many families " (Axworthy, 1980:17).

Advisability

Advantages.

The following advantages could be realized from expanding part-time employment in Canada from its current level of 1-in-7 workers:

- . Better mental health of workers enjoying a variety of jobs.
- . Healthier workers due to less taxing or straining work periods which would lengthen one's working life, maintain the skilled work force at a desirable level, increase work efficiency, and reduce expenditures on recruitment and training of new replacements.
- . Higher job satisfaction through exercising choice of work arrangements (e.g., work sharing or job pairing).
- . More equal opportunities for higher education for poor and working class students unable to afford it, even with some financial support from the government.
- . Higher productivity through intensity of work effort in a shorter work span.
- . Upgraded work force through facilitation of recurrent education or adult training for older student-workers.

- . Reduction of compulsory or forced overtime to meet production demands which cannot readily be handled by the normal work complement.
- . Easier transition of the disadvantaged from school or unemployment to the world of work (i.e., bridging the gap).
- . Better match-up of education to employment, by increasing the number and variety of work situations.
- . Reduction of claims on social assistance through increasing opportunities for employment.

Discussion.

In this time of economic recession we should consider spreading work opportunities as a way to increase levels of economic and social welfare in Canada. Such expansion would compliment the desires of many workers for flexible work arrangements.

An example of a flexible arrangement is work sharing or job pairing.

It can be seen to have three benefits:

From the employer viewpoint, it facilitates the retention of a skilled labour force, and hence reduces recruitment and training costs when conditions improve. Second, it minimizes the incidence of total layoff, and hence resulting hardship among the employees affected. Third, some would see decreased expenditures on unemployment insurance as an advantage. (Crowley, 1979:330)

There is a fourth benefit insofar as an expansion of part-time work in Canada can be seen to be anti-inflationary, as government supports for the unemployed would be reduced, and the purported greater productivity of part-timers realized. Economists tell us that, "...the basic and long term solution to inflation lies in increased productivity and production to increase the supply of goods and services available and reduce the cost involved in producing them" (Casselmann, 1955:178). Part-time work can be seen as an important factor in productivity in all business sectors

involving direct contact with customers (i.e., service-producing industries, community, business and personal service agencies, and trade concerns).

More flexible work arrangements are desired by many workers (e.g., work sharing). This should not be gained at the expense of the full-time work force, arbitrarily reducing their numbers in order to "create" more part-time jobs. If such a perspective were taken, this practice would lead to a greater gap than currently exists between those with secure jobs and those without or, between the "haves" and the "have nots."

When speaking of part-time employment, psycho-social factors must be considered. In certain circumstances and during a certain period of a woman's life, there is a desire to reconcile both the family role and the occupational role. "A part-time job which enables a woman to use her occupational skill and opens a window on to the outer world, is perhaps the best solution" (Hallaire, 1968:89). Some individuals may want to integrate education and work or voluntary pursuits and work. The availability of part-time employment versus unemployment allows the wage earner the possibility of social contacts which are stimulating and, on occasions, enriching.

For those workers who can no longer handle the demands of full-time work, it should be possible to resort to part-time work arrangements rather than job re-allocation. Job re-allocation means the individual must

...adapt himself to new surroundings, new bosses, new methods of work, sometimes to new standards of work, his mental state may well deteriorate eventually as a result of a change in his job; he is likely to feel himself rejected, useless, 'in a dead-end job', his self-confidence dwindles and his working performance suffers as a consequence; there is a danger that this fall in productivity will convince the employer that transfer was the best solution, whereas it is the transfer itself that is at the root of the trouble. (Marbach, 1968:24)

The choice of part-time work for the older worker unable to cope with full-time status will likely lead to increased productivity, less likelihood of an accident due to fatigue, less absenteeism, and higher morale in the work situation with the disappearance of complaints on the part of older workers not happy in their work.

For health, psycho-social and economic reasons, it is advisable to expand part-time work in Canada. But there are obstacles which prevent or retard expansion.

Obstacles

The following are obstacles to the further expansion of part-time work beyond the current level of just over one and a half million part-timers in Canada:

- . some unionized full-time workers viewing part-time work as weakening their demands for shorter hours and off-setting higher wage claims;
- . some workers protecting "feather bedding," preserving full-time positions which require part-time work, and preventing employment of part-timers;
- . more administrative overhead costs to handle a larger work force (due to work sharing);
- . lack of family services (e.g., day care, homemaker services);
- . the commonly held view that new jobs should be created rather than work redistributed;
- . inflexibility of work benefits (e.g., arbitrary setting of 15 hours as the minimum qualifying hours-per-week required for unemployment insurance benefits);
- . past history of employers using job reallocation rather than job re-design (e.g., part-time work) as a means to solve the problem of employee productivity;
- . lack of employer experience in arranging such employment;

- . difficulties in achieving collective agreements on part-time work (i.e., some unusual requirements) due to the need for uniformity of employment practices;
- . several government levels being required to act in concert, but division of constitutional powers making it difficult to do so;
- . supervisory overload that results when part-timers cluster in one work area (with one manager having to supervise 20 part-timers instead of 10 full-time workers), a "people control" problem;
- . the perception of part-time work as being legitimate only for such middle class occupations as teaching and consulting.

Union Reservations.

To elaborate on the points listed above, let us begin with the attitude of trade unions with respect to part-time work. Trade unions have strong reservations about part-time work or oppose it. In an analysis of 12 collective agreements which contain clauses respecting part-time work, Marianne Bossen concluded that the primary aim of the unions was to protect job and remuneration opportunities for full-time members.

Part-time work is treated as a residual, competing substitute, and therefore a threat to full time workers, rather than as an integral, complimenting factor of production in the employer's work force and production function. We believe that the union view conflicts with the actual function of part-time work, unduly restricts the utilisation of part-time work, while giving them only limited protection for their dues. (Bossen, 1975:82)

Both unions and employers have feared sizable switching to part-time jobs, but in the European experience, when unions, employers, governments have promoted part-time employment,

...little, if any, switching from full-time to part-time job has occurred...people go from no employment to half-time, from half-time to full-time but rarely the other way around (Hallaire, 1968:57)

At the level of the union local, seniority issues aside, part-time work has been found an equitable solution to the layoff dilemma, allowing the local to retain its full membership (Crawley, 1979:334). However, employers have sometimes requested the exclusion of part-timers from collective agreements to reduce the present or potential power base of the union.

This is basically a problem of attitudes, flexible work arrangements are perceived to be inferior, one might even say "irregular." Part-time workers are frequently viewed as peripheral, marginal and secondary to the full-time work force. That they have second class status in a split labor force is evidenced by the fact that part-time workers are mentioned in only one-in-five Ontario collective agreements (Weeks, 1978:80). Wilfred List (Globe and Mail, August 18, 1980) quotes the Canadian Union of Public Employees as saying that in many places part-time workers are treated as second class citizens and denied contract benefits.

Part-timers and full-timers are seen to have a different "community of interest." This view is supported when students who are part-year, but full-time summer workers are given the same status as regular part-timers. The part-year work of students is peripheral to their central social status as students. To link student-workers or "make-work" program participants with regular part-timers puts the tag of "temporary" on both. The second class status of regular part-timers in the split labor force "...makes it difficult for persons whose family responsibilities make part-time work a vital possibility to be treated and remunerated on an equivalent pro rata basis" (Weeks, 1978:90)

We need to rid ourselves of the notion of part-time work being secondary to full-time work. The worth of one's work should not be based upon the time worked, but on the degree of effort and on the quality of work performed. The second class status of part-time work has more to do with the fact that a majority of part-timers are young, women, or elderly, comprising a minority of the total work force. "To give them a square deal is a question of justice." (Vitek, 1980:9)

Benefits.

The recent reduction from a minimum of 20 to 15 hours per week to qualify for unemployment insurance benefits is a step in the right direction. But the 15 hour/week requirement remains an obstacle for some part-timers. A case in point is that made by the Ontario Nursing Association:

Approximately 45 per cent of nurses employed in Ontario work part-time...although a part-time nurse may not work 15 or 20 hours every week, she may be required to be available to work 10 calendar months of the year...or two days per week...her commitment requires her to be available...part-time nurses who are excluded from insurable employment are not only unfairly treated, but also are subject to financial difficulties in the event of the loss of employment due to layoff, illness or other circumstance. (Gribben, 1980:3)

The UIIC qualifying requirement of 15 hours-per-week should be further reduced or it should be eliminated by defining acceptable "permanent" and "regular" part-time work patterns. For example, a bookkeeper auditing a company's books one day-per-month would qualify, being both permanent (e.g., more than three successive months) and regular (once every month). Part-timers should be allowed to contribute toward UI benefits according to the number of hours worked, that is, on a pro rata basis. We suspect there would be very little abuse of this new system. Very few part-timers would find it profitable to simultaneously

collect UI benefits and wages for they would only be allowed to earn up to 25 per cent of the level of benefits received for a maximum of one year, or \$50/week if receiving the maximum benefit of \$200/week. Then, they would have to work at least 14 weeks to requalify for entitlement of minimum benefits. The pro rating of contributions toward UI benefits is now more administratively feasible with the increased computerization of even small business operations.

The minimum contributory period for the Canada Pension Plan (CPP) is an obstacle to some part-timers. One must participate in the plan for at least 10 years in order to receive pension benefits. Canada Pension Plan contributions would be refunded to anyone earning \$3.50/hour, 7 hours/week in 1980 (less than \$1300/year), and totally excluded from the plan without at least 10 years of more substantial earnings. How many part-timers are excluded from the CPP for earning too little money for too many years? How they must feel having worked almost all their working life, been excluded from participation in the plan or made contributions for something less than ten years, then retired, and received no pension benefits whatsoever! The 10-Year qualifying period should be reduced and if possible, eliminated, implementing pro rating of contributions and pension payable.

Supervision.

The hiring of a number of part-timers in a work area becomes a problem of numbers:

The greater the number of persons in a unit, the greater the probable frequency of personal and family situations interfering with regular or expected attendance and the greater the possibility of internal friction. (Bossen, 1975, p. 43)

Attention must be given to the training of supervisors of sizable numbers of part-timers, and to limiting the number of part-timers in any particular work area to a manageable number.

Women.

There are still Canadians who say that "a woman's place is in the home." Their numbers are diminishing with the growing realization that:

...in the age group of 20 to 44 years old almost 59 per cent of all married women are in the paid labour force...the average married woman, whether or not she has children, is NOT a full-time housewife. (Townson, 1980:9)

A CCSD study has recognized this and recommended the expansion of part-time work opportunities for women (Collins, 1978:235), as has the Royal Commission on the Status of Women (Recommendation No. 28).

A commonly held view is that part-time employment hinders the occupational advancement of women. This view is contradicted by the Swedish Trade Unions who have taken the position that "...part-time employment is, on the contrary, beneficial because it enables women to keep up their skill and avoid any devaluation of their worth as they start work again after a break of several years." (Hallaire, 1968:66)

We should look to equal treatment of the sexes as a guiding principle, which translated means equal opportunities for women and men in part-time as well as full-time work. Positive discrimination in favour of full-time workers can then be seen as negative discrimination against part-timers, in other words, women, since 2-in-3 part-timers are women.

We do not support the contention that women should "make it" in a work world shaped and dominated by men, and that if women want to work, then they must work full time. Many male workers find the work world at odds with their needs and too rigid.

The roving nature of temporary clerical work is not attractive to many office workers who would rather work permanent part time. Employers could be encouraged to recognize and formally respond to such a preference by planning their staffing requirements. Employers would then increase their direct hiring of part-timers, and reduce the last minute telephone call to casual employment agencies. The employers would benefit from the continuing work contribution of part-time employees already oriented to their particular work situation.

More married women would take advantage of part-time work opportunities, in combination with family responsibilities, if there were more job opportunities available in other areas than sales, health services and food and accommodation services, and more available supports such as day care and home maker services.

Part-time work enables women to keep up their job skills and work habits, to combine work and family life, and is a boon to those employers who recognize the benefits of hiring regular part-timers for woman-dominated work, rather than using casual or temporary help.

Youth.

Youth transition from school to work is problematic. The problem is one of bridging the gap. "Should the break between the formative years and the working years be as clear-cut as it usually now is?" (Evans, 1973:22) Or, can we link the worlds of school and work through school-and-work experiences?

Pilot programs have been introduced in different parts of Canada, but not of sufficient quantity or stature to be recognized as a movement. One example is the 3-year Riverdale Youth Project in east downtown Toronto

(1969-72) in which an experimental group of working-class students were offered part-time jobs one school day-per-week. Their achievements were significantly higher than control group counterparts on such indicators as, (1) reported ease of transition from school to work, (2) change in level of job expectation, and (3) change in level of self-confidence.

The way we isolate school and work behaviour patterns and make only feeble efforts to bridge the gap is partly a matter of attitude or perception. School is seen to be a child's world and work an adult world. In school you are still growing and dependent, at work you are grown and independent. This contrast of views makes the creation of school-and-work situations most difficult, almost as difficult as combining oil and water.

We must recognize there is a life stage called adolescence between childhood and adulthood. It is a time for apprenticeship, of having one's feet in both camps, of being at times dependent and at other times independent. With this view, dual status as a student and a worker at different times in the day or week would be accepted. Each experience enriching the other on the personal level, and linking the institutions on the formal or structural level. We have guidance counsellors in the schools and personnel officers in businesses and industries dealing with students almost independently "before" and "after" the transition from school to work. Can't they deal together with youth "in-transition," with part-time school and part-time work roles, simultaneously?

Part-time work can help youth transition from school to work. Recognition of adolescence as a stage of life, and of the need to link the worlds of school and work for adolescents would considerably increase demand for and use of part-time work to bridge the gap.

Elderly.

Is it very likely that all older workers want to work full time before age 65 and not at all afterwards? Surely some people approaching 65 years of age would rather wind down their work life, and some passing 65 want to retain a partial attachment to the work force. Even when we use Statistics Canada's lower (than CCSD'S) poverty line, of all unattached individuals not in the labour force, more than 65 per cent of those aged 55-64 and 50.3 per cent of those over the age of 65 were in poverty in 1976 (Ross, 1979:3 16).

Part time attachment to the work force could make the difference between being in and out of poverty. Sixty-five should not be a magical number for compulsory retirement, and current supportive policies should be changed to allow greater use of part-time employment for those older workers who want to wind down (before and after 65 years), and those elderly on pension benefits who want to supplement an inadequate fixed income.

Expansion

These obstacles could be resolved to a considerable degree if employers, government and workers took the point of view that work re-distribution is as positive a practice as job creation, that part-time work is integral with full-time work and not secondary to it, and that problems experienced with respect to part-time work should be reduced. Efforts could be made to broaden choices and promote and facilitate the expansion of permanent part-time work in Canada through the following measures:

Pay and Benefits.

- . pro rate contributions and benefits of regular part-timers, eliminating the minimum work time or earnings requirement for UI and CPP benefits;
- . ensure inclusion of part-timers in private and public pension plans;
- . temporarily subsidize on-the-job training of part-timers in newly created positions;
- . regulate or eliminate regular overtime rates where employment opportunities could be more equitably shared by hiring part-timers;
- . integrate and regularize part-time with full-time work in the same collective agreement, and establish the principle of equivalent rates of pay and working conditions for similar work whether full or part-time;
- . integrate part-time work with social assistance so that wages are supplemented to an adequate standard of living;
- . require greater flexibility in pension plans to include an adequate level of partial retirement income to "top up" income for part-timers who are mainly retired.

Information.

- . Statistics Canada should gather and report statistics on, (1) the percentage of part-time workers, by sex, (2) the hourly rate of part-timers, by sex, and (3) the match-up of those desiring part-time work with availability.
- . communication to employers and unions of successful cases of job re-design (through use of part-time status) versus job reallocation.

Rights.

- . provide safeguards for full-time employees in federal and provincial labour codes to protect their positions from arbitrary conversion to part-time status;
- . establish the principle of equal pay for work of equal value.

Programs.

- . The Government of Canada should establish a growth objective for the number of part-time workers in Canada, improving upon Canada's poor performance in comparison with other OECD countries.

- . Government should act as a model employer of part-timers, instituting an affirmative action program for disadvantaged employables, including the setting aside of a certain percentage of mid-level jobs, and employing part-time work co-ordinators in major personnel units.
- . Canada Manpower Centres should provide increased and specialized counselling and placement services to part-timers;
- . CEIC should evaluate the changing status of part-time work in Canada, with the assistance of an independent advisory panel of disadvantaged employables (youth, women, older workers), such an evaluation to include examination of the effect of part-time work on marriage stability, family relationships and life style (e.g., leisure consumption), and an analysis of whether the conversion of some full-time positions is more than off-set or compensated for by the "topping up" of the work complement in businesses and industries through hiring of part-timers.
- . Government should facilitate the expansion of part-time employment through increased financial support to provision of day care and home maker services.

Conclusion

We have attempted in this submission to address the need, advisability, obstacles to and expansion of part-time work in Canada. The Advisory Council is looking at an issue which is already being dealt with in the job market place. Part-time should be integrated and regularized with full-time work. The future growth and social and economic benefits of part-time work could be enriched by government, employers and unions acting in concert.

Disadvantaged employable people throughout Canada are waiting to hear the response of institutions to their desire and need for part-time work opportunities. We know who will hear, but who will act?

1. See (a) Women In The Labour Force: Facts and Figures, 1976 and 1977 editions (3), Women's Bureau, Labour Canada, Ottawa.
(b) The Labour Force, July 1978-June 1980, Statistics Canada, Ottawa. Catalogue 71-001 Monthly.
2. Our understanding of part-time work follows from three criteria:
1) regular and stable work, 2) voluntarily chosen by the worker, and 3) total working hours appreciably shorter than normal.

BIBLIOGRAPHY

- Axworthy, Lloyd. 8-7-1980. House of Commons; Labour, Manpower and Immigration (Standing Committee) No. 2.
- Bossen, Marianne. Oct. 1975. Part Time Work in the Canadian Economy, Labour Canada, Ottawa
- Casselman, Paul Hubert. 1955, Economics of Employment and Unemployment, Public Affairs Press, Washington D.C.
- Collins, Kevin. 1978, Women and Pensions, Canadian Council on Social Development, Ottawa.
- Crowley, R. W. 1979. "Work Sharing and Layoffs;" Relations Industrielles, Vol. 34, No. 2, pp. 329-334.
- Evans, Archibald A. 1973. Flexibility in Working Life, OECD, Paris.
- Gribben, Anne S. July/August 1980. "Of Benefit To Whom?"; Editorial in Ontario Nurses Association Newsletter, Vol. 7, No. 7.
- Hallaire, Jean. 1968. Part Time Employment, OECD, Paris.
- Marbach, G. 1968. Job Redesign for Older Workers, OECD, Paris.
- Ross, David. Jan. 1979. Submission to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies. Canadian Council on Social Development, Ottawa.
- Statistics Canada. July 1978 - June 1980. The Labour Force, (Catalogue 71-001 Monthly). Minister of Supply and Services Canada, Ottawa.
- Townson, Monica. 1980. "Women and the Economic Crisis"; Branching Out, Vol. VII, No. 1, Edmonton.
- Vitek, Jan. July 1980. "A Square Deal for the World's Second Class Workers"; The International Labour Organization, Geneva.
- Women's Bureau, Labour Canada. 1976 and 1977 editions (3). Women In The Labour Force: Facts and Figures. Minister of Supply and Services Canada, Ottawa.
- Young, W. McEwan. 1980. "Shift Work and Flexible Schedules"; International Labour Review, Vol. 119, No. 1, pp. 1-17.
- OECD. June 1979. "The Case For Positive Adjustment Policies", A compendium of OECD documents, 1978-79, Paris.

APPENDICE «EMPL-17»

**MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
AU**

**GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80**

ASSOCIATION DES HÔPITAUX DU CANADA

Décembre 1980

Avant-propos

L'Association des hôpitaux du Canada est une fédération qui regroupe les membres actifs suivants:

British Columbia Health Association
Alberta Hospital Association
Manitoba Health Organizations Inc.
Saskatchewan Health-Care Association
Ontario Hospital Association
Association des hôpitaux du Québec
New Brunswick Hospital Association
Nova Scotia Association of Health Organizations
Newfoundland Hospital Association
Hospital Association of Prince Edward Island
Northwest Territories Hospital Association
Association catholique canadienne de la santé
Association médicale canadienne
American Hospital Association

Les objectifs de l'Association sont:

- a) aider ses membres à fournir des services de santé humanitaires, efficaces et intégrés de la meilleure qualité possible, et à organiser ou parrainer des activités ou programmes visant à atteindre ce but;
- b) faire connaître les opinions de ses membres aux personnes qui seraient susceptibles d'en être influencées.

En 1928, l'Association médicale canadienne a formé une Section des services hospitaliers; en 1931, elle devenait le Conseil des hôpitaux du Canada dont le nom a été remplacé en 1953 par celui d'Association des hôpitaux du Canada. Le siège social de l'Association était installé à Toronto jusqu'en 1977, année où il fut déménagé à Ottawa.

Les affaires de l'Association sont dirigées par un Conseil d'administration de 20 membres nommés pour deux ans. On trouvera à la page 11 du présent document les noms des administrateurs. Les cadres supérieurs sont le président du Conseil, le président élu du Conseil, le président sortant du Conseil et le président. Le président, qui est nommé par le Conseil, assume la gestion générale des affaires de l'Association, sous réserve des directives du Conseil. Chaque association provinciale d'hôpitaux ou de santé a le droit de nommer un représentant au Conseil; les quatre autres membres de celui-ci représentent une des régions du pays (Atlantique, Québec, Ontario et l'Ouest). Une assemblée générale a lieu tous les ans pour diriger les affaires de l'Association qui se déroulent toutes dans les deux langues officielles.

Les activités de l'Association comportent trois volets:

- (1) Sollicitation auprès du gouvernement fédéral et auprès d'autres associations de santé nationales ou internationales et auprès d'autres gouvernements;
- (2) Programmes nationaux d'éducation, de publications et de recherches.
- (3) Programmes conjoints entrepris avec d'autres associations nationales, comme le Conseil canadien d'agrément des hôpitaux, l'Association canadienne des normes, l'Association des infirmières canadiennes, etc.

Table des matières

Résumé des recommandations	
Mémoires d'associations d'hôpitaux et de santé provinciales	
Main-d'œuvre sanitaire: contexte de ces modifications dans ce secteur	
Croissance limitée	
Changements sociaux	
Complexité de l'industrie des soins de santé	
Importance de l'industrie des soins de santé	
Problèmes du secteur de la main-d'œuvre sanitaire	
Banque nationale des données sur la main-d'œuvre sanitaire	
Pénurie de personnel infirmier	
Expansion des catégories d'emplois professionnels dans le secteur de la main-d'œuvre sanitaire	
Politique canadienne en matière d'immigration et échanges interprovinciaux	
Conseil d'administration de l'Association des hôpitaux du Canada	

Résumé des recommandations

I Recommandation

L'Association des hôpitaux du Canada endosse et appuie entièrement toutes les propositions ou recommandations que les Associations d'hôpitaux et de santé provinciales ont présentées dans leur mémoire.

II Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral établisse une banque nationale de données sur la main-d'œuvre sanitaire par l'intermédiaire de l'un de ses ministères.

III Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral établisse un bureau national d'information sur le travail, comme le propose le ministère fédéral du Travail, et que l'Association des hôpitaux du Canada soit invitée à nommer un représentant au Conseil d'administration de ce Bureau.

IV Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'un de ses ministères, finance des associations nationales de santé pour qu'elles effectuent une étude sur la grave pénurie de personnel infirmier au Canada, et fassent des recommandations visant à remédier à cette situation.

V Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'un de ses ministères, dégage des fonds en vue d'une étude sur la pertinence et l'impact d'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel dans le secteur des soins de santé.

VI Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'un de ses ministères, engage des fonds en vue de la publication d'un catalogue de classification et de définition des emplois de tous les spécialistes de la santé. Ce catalogue devrait être mis à jour régulièrement et distribué dans tous les établissements de soins sanitaires.

VII Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'un de ses ministères, finance des projets de démonstration qui étudieraient quel impact le transfert de certaines fonctions d'un professionnel de la santé à l'autre peut avoir sur la qualité des soins et leur coût.

VIII Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ qu'en collaboration avec les autorités provinciales, le gouvernement fédéral favorise, par l'entremise de l'un de ses ministères, l'immigration de spécialistes des professions de la santé lorsqu'il aura été établi qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre en ce secteur et qu'il est impossible de la combler en faisant appel à des spécialistes canadiens.

IX Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que les associations nationales des professions de la santé cherchent, dans les limites de leurs compétences, à supprimer tous les obstacles freinant la mobilité de la main-d'œuvre d'une province à l'autre.

1. Mémoires d'associations d'hôpitaux et de santé provinciales

A notre connaissance, les deux associations provinciales suivantes ont soumis des mémoires distincts au Groupe de travail sur les perspectives d'emplois pour les années 80:

- Nova Scotia Association of Health Organizations
- British Columbia Health Association

La Newfoundland Hospital Association a également l'intention de présenter un mémoire à votre Groupe de travail.

Ces mémoires abordent les problèmes précis auxquels chaque association fait face dans sa province.

1. Recommandation

L'Association des hôpitaux du Canada endosse et appuie entièrement toutes les propositions ou recommandations que les Associations d'hôpitaux et de santé provinciales ont présentées dans leur mémoire.

2. La main-d'œuvre sanitaire: contexte des modifications dans ce secteur.

Avant d'aborder les problèmes rencontrés dans le secteur de la main-d'œuvre sanitaire, il n'est pas inutile de décrire brièvement le contexte dans lequel ces problèmes se posent.

La prestation des services de santé est étroitement liée aux décisions et activités d'une foule de personnes: patients, membres du public en général, hommes politiques, hommes d'affaires et professionnels de tout genre. Les établissements médicaux sont les microcosmes de leur milieu social.

2.1 Croissance limitée

Comme d'autres secteurs d'activité, la pénurie critique de certaines ressources humaines, matérielles et financières touche le secteur des soins. La crise de l'énergie, par exemple, touche, entre autres secteurs, celui des soins sanitaires et son fonctionnement. Ce secteur subira aussi le contre-coup de la réaffectation des ressources financières du gouvernement et le système des soins médico-hospitaliers devra fournir un nombre toujours croissant de services à partir d'un budget proportionnellement moindre.

Bien que le rythme de croissance de ce système ait été comparable et même par moments, supérieur à celui du produit national brut, il progresse maintenant au ralenti, tout en continuant à offrir aux Canadiens des services de santé de première qualité.

2.2 Changements sociaux

Le système des soins médico-hospitaliers au Canada doit s'adapter à trois changements majeurs qui sont en cours dans notre société.

Tout d'abord au niveau des ressources humaines. La population en général adopte un nouvel ensemble de valeurs sociales. Les hôpitaux, dont le rôle est de servir le public, doivent s'adapter à cette évolution. En tant qu'employeurs, ils doivent accepter le fait que l'éthique du travail des employés change et que ceux-ci ne sont plus disposés à travailler de la même façon que les employés ou professionnels d'il y a 25 ans. Ainsi, les établissements médicaux ont de plus en plus de difficulté à trouver du personnel qui accepte du travail de poste ou pendant les fins de semaine et les jours de congé.

Pour s'adapter à cette évolution des mentalités, ces établissements choisissent un mode de gestion plus souple et adoptent des horaires de travail moins rigides. Mais la direction doit veiller à ce que la qualité des soins aux patients n'en souffre pas.

Le progrès de la technologie est le deuxième changement social qui a une incidence sur les institutions de santé. Les inventions technologiques se multiplient dans le domaine des soins sanitaires. Les progrès de la cybernétique, par exemple, ont révolutionné un grand nombre des techniques médicales et administratives utilisées dans les hôpitaux. L'introduction d'un équipement de tomographie automatisé a fait beaucoup progresser les procédés de diagnostic. Les nouveaux équipements entraînent le perfectionnement d'un grand nombre des techniciens d'hôpitaux et un engagement financier important de la part des gouvernements.

Le troisième changement important auquel les établissements de santé auront à faire face est le problème complexe du vieillissement de la population. Statistique Canada prévoit qu'au cours des 20 prochaines années plus de 12 p. 100 de la population canadienne sera âgée de 65 ans et plus. Ces personnes auront besoin d'un plus grand nombre de services de santé et le système médico-hospitalier devra s'adapter à l'augmentation et à la modification de la demande par cette population plus âgée.

Tous les échelons administratifs de ce système doivent planifier de manière à pouvoir desservir cette population. Cela exigera du temps, de l'imagination et des efforts et tous les gouvernements qui contribuent au maintien de ce système au Canada devront donner leur appui.

2.3 Complexité de l'industrie des soins de santé.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et l'apparition de nouvelles technologies et drogues, les soins sanitaires sont devenus une des plus grandes industries au pays. L'aspect ingénierie des systèmes de soins, qui cherche à fournir des services adéquats à notre population, consomme une quantité énorme de ressources. L'Association des hôpitaux du Canada (AHC) tient à insister sur le fait que la prestation des services de santé est l'une des activités les plus importantes et complexes de notre société. Cette industrie comprend, en effet, plus de 70

catégories d'emplois différentes, allant des professionnels les plus spécialisés aux titulaires d'emplois de catégorie inférieure. la main-d'œuvre sanitaire compte près d'un million de travailleurs.

2.4 Importance de l'industrie des soins de santé

L'AHC tient aussi à souligner que l'industrie des soins sanitaires est la quatrième industrie de services au Canada. Ce secteur a besoin d'une abondante main-d'œuvre et nécessite des mises de fonds massives. En 1980, le fonctionnement des 1,100 hôpitaux et 2,400 établissements canadiens offrant des soins à long terme ont englouti \$14 milliards. Ces données donnent une idée de la décentralisation de notre réseau médico-hospitalier. La plupart de ces établissements de santé sont entre les mains de Conseils de fiduciaires bénévoles qui assurent la gestion de ces organisations complexes.

3. Problèmes du secteur de la main-d'œuvre sanitaire

L'AHC aimerait saisir le Groupe de travail des quatre plus importants problèmes nationaux en matière de main-d'œuvre sanitaire: manque d'information sur la main-d'œuvre sanitaire; pénurie de personnel infirmier; classification et description des emplois et manque d'uniformité des qualifications reconnues par chaque province.

3.1 Banque nationale de données sur la main-d'œuvre sanitaire

Pour le moment, il existe peu d'informations relatives à la main-d'œuvre sanitaire à l'échelle nationale. La collecte des données ne se fait pas pour toutes les catégories ou classifications de travailleurs dans ce domaine et lorsque ces données existent elles datent normalement de trois ou quatre ans.

La dernière édition, par exemple, de «L'inventaire de la main-d'œuvre sanitaire au Canada, 1979» publiée par la Division d'information sur la santé du ministère de la Santé et du Bien-être social en date d'août 1980, a été reçue par l'AHC en décembre 1980, mais les données les plus récentes de cet inventaire remontent à 1978.

Comme le système médico-hospitalier utilise une abondante main-d'œuvre, il est vital qu'il existe des données précises et à jour sur cette main-d'œuvre. Les administrateurs des établissements de santé ou d'organisations connexes seraient alors en mesure de prendre des décisions plus rapides et plus éclairées en matière de planification, de relations de travail, de comparaison interprovinciale ou d'instruction sur l'hygiène.

L'Association des hôpitaux du Canada étudie en ce moment un nouveau système d'information de la direction, en collaboration avec les représentants des gouvernements provinciaux et des associations d'hôpitaux. Ce nouveau système prévoit, entre autres, la collecte de données sur la main-d'œuvre sanitaire.

II Recommandation

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral établisse une banque nationale de données sur la main-d'œuvre sanitaire par l'intermédiaire de l'un de ses ministères.

L'AHC appuie également le projet élaboré par le ministère fédéral du Travail en vue de la création d'un Bureau national d'information sur le travail. L'AHC a demandé à être considérée comme membre actif de ce bureau dès qu'il aura officiellement été établi.

III RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral établisse un bureau national d'information sur le travail, comme le propose le ministère fédéral du Travail, et que l'Association des hôpitaux du Canada soit invitée à nommer un représentant au Conseil d'administration de ce Bureau.

3.2 Pénurie de personnel infirmier

Certains indices permettent d'affirmer qu'il existe une grave pénurie de personnel infirmier dans certaines provinces du Canada, notamment dans les provinces de l'Ouest et dans la région de Toronto. Les associations et gouvernements provinciaux ont entrepris d'étudier cette situation difficile et d'y remédier.

Cette pénurie est cyclique et réapparaît tous les trois ou quatre ans. L'Association des hôpitaux du Canada et des représentants de l'Association des infirmières canadiennes et d'autres associations de professionnels de la santé aimeraient faire une analyse approfondie de cette situation. Il ne suffit plus comme autrefois, semble-t-il, d'encourager un plus grand nombre d'étudiants à s'inscrire dans les écoles de soins infirmiers pour résoudre ce problème. Nous avons déjà signalé que les valeurs de notre société sont en mutation. Il est pour cette raison de plus en plus difficile de recruter du personnel infirmier, parce que les étudiants préfèrent s'inscrire à d'autres cours menant à des professions qui ne comportent ni travail physique ardu, ni travail en fin de semaine et en soirée: or ce genre de travail est souvent exigé dans les établissements de soins.

L'industrie des soins sanitaires aura également à s'adapter à des nouvelles habitudes de travail. Il est évident qu'un nombre croissant de personnes voudront travailler à temps partiel et les hôpitaux devront bien en prendre leur part. En plus de l'étude sur la main-d'œuvre sanitaire au cours des années 80, le Conseil consultatif du ministère de l'Emploi et de l'Immigration étudie aussi les diverses possibilités d'emploi à temps partiel au Canada. Or, le système des soins de santé offre un grand nombre de débouchés à temps partiel et devrait donc être inclus dans ces recherches.

IV RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral par l'entremise de l'un de ses ministères, finance des associations nationales de santé pour qu'elles effectuent une étude sur la grave pénurie de personnel infirmier au Canada, et fassent des recommandations visant à remédier à cette situation.

V RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'un de ses ministères, dégage des fonds en vue d'une étude sur la pertinence et l'impact d'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel dans le secteur des soins de santé.

3.3 Expansion des catégories d'emplois professionnels dans le secteur de la main-d'œuvre sanitaire

Au cours des 20 dernières années, le système médico-hospitalier a été le théâtre d'une prolifération de professions de soins sanitaires. Au rythme des améliorations techniques et des progrès technologiques, et à mesure que les soins dont les patients ont besoin changent, de nouvelles catégories de techniciens et de thérapeutes viennent gonfler le nombre déjà considérable des travailleurs dans ce secteur.

Les tâches et responsabilités de chacune de ces catégories de travailleurs et de spécialistes sont de moins en moins clairement définies. La question du transfert des fonctions d'une profession de la santé à une autre a déjà donné lieu, en certaines occasions, à des discussions acrimonieuses.

Les associations nationales de spécialistes de la santé se réuniront pour tâcher de mieux définir les rapports qui doivent exister entre chacune de leur profession. Des professions nouvelles verront ainsi le jour tandis que d'autres disparaîtront. Les associations ne pourront pas, à elles seules, résoudre ce problème dont l'étude devra se poursuivre. Il est à souhaiter que les gouvernements (fédéral et provinciaux) trouvent bon de financer la recherche en ce domaine. Certaines catégories de personnel sanitaire sont actuellement à court d'effectifs, par exemple les thérapeutes, certaines branches de techniciens et la catégorie relativement nouvelle du génie biomédical.

VI RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'un de ses ministères, engage des fonds en vue de la publication d'un catalogue de classification et de définition des emplois de tous les

spécialistes de la santé. Ce catalogue devrait être mis à jour régulièrement et distribué dans tous les établissements de soins sanitaires.

VII RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ que le gouvernement fédéral finance, par l'entremise de l'un de ses ministères, des projets de démonstration qui étudieraient quel impact le transfert de certaines fonctions d'une profession de la santé à l'autre peut avoir sur la qualité des soins et leur coût.

3.4 Politique canadienne en matière d'immigration et échanges interprovinciaux

Pour répondre adéquatement à la demande, le Canada a traditionnellement fait appel à des immigrants qui ont comblé les postes vacants de certaines catégories des professions de la santé. Ces spécialistes viennent aussi bien d'Europe que d'Extrême Orient et d'Amérique du Sud. Les soins infirmiers, en particulier, ont beaucoup fait appel à l'immigration.

Il sera dorénavant moins aisé de compter sur celle-ci pour augmenter ou compléter les effectifs de la main-d'œuvre sanitaire au Canada, étant donné que nous devons maintenant faire la concurrence à d'autres pays, notamment aux États-Unis pour certaines catégories de spécialistes. Vu la grande demande et la mobilité de la main-d'œuvre sanitaire spécialisée et les coûts impliqués, il est essentiel que toutes les personnes concernées trouvent des solutions aussi rapidement et effectivement que possible afin d'éviter toute détérioration de la qualité des services de santé.

VIII RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ qu'en collaboration avec les autorités provinciales, le gouvernement fédéral favorise, par l'entremise de l'un de ses ministères, l'immigration de spécialistes des professions de la santé lorsqu'il aura été établi qu'il existe une pénurie de main-d'œuvre en ce secteur et qu'il est impossible de la combler en faisant appel à des spécialistes canadiens.

Cette pénurie de main-d'œuvre sanitaire dépend aussi de la formation et des conditions pédagogiques différentes en vigueur dans chaque province. Ces différences freinent la mobilité des travailleurs, en ce sens que leurs qualifications ne sont pas nécessairement reconnues dans les autres provinces. Chaque province, en effet, a ses propres programmes de formation, confère ses propres licences et établi ses propres normes, ce qui freine l'uniformisation des services de santé dans le pays.

La plupart des professions de la santé sont groupées en associations et constituent des organismes nationaux. Ces associations sont donc en mesure d'étudier les problèmes touchant aux différences régionales en matière de formation et de qualifications.

IX RECOMMANDATION

IL EST RECOMMANDÉ que les associations nationales des professions de la santé cherchent, dans les limites de leurs compétences, à supprimer tous les obstacles freinant la mobilité de la main-d'œuvre d'une province à l'autre.

ASSOCIATION DES HÔPITAUX DU CANADA
CONSEIL D'ADMINISTRATION
1980-1981

CADRES SUPÉRIEURS

Président du Conseil	M ^{lle} M. L. Power
Président élu du Conseil	M. A. G. Ayers
Président sortant du Conseil	M. F. W. Lamb
Président	M. J. C. Martin

Directeurs des associations provinciales, des régions sanitaires et de l'A.C.C.S.

British Columbia Health Association	M. L. Donahue
Alberta Hospital Association	M. J. C. (Pat) French
Saskatchewan Health-Care Association	M. A. G. Ayers
Manitoba Health Organizations, Inc.	M. H. Heaton
Région sanitaire de l'Ouest	M. G. Chapman
Ontario Hospital Association	M. J. D. Innes
Région sanitaire de l'Ontario	M. M. G. Henderson
Association des hôpitaux du Québec	M. P. Pleau
Région sanitaire du Québec	M. M. Leclerc
New Brunswick Hospital Association	M. L. Miller
Nova Scotia Association of Health Org.	M. W. Gilbert
Hospital Association of P.E.I.	M. F. MacDonald
Newfoundland Hospital Association	Major H. Thornhill
Région sanitaire de l'Atlantique	Juge L. McIntyre
Northwest Territories Hospital Association	M ^{me} Y. Hooper
Association catholique canadienne de la santé	Rév. Norman Andries

APPENDICE «EMPL-18»

**POSSIBILITÉS D'EMPLOI
DANS LES ANNÉES 80**

Groupe de travail parlementaire

sur

les possibilités d'emploi

dans les années 80

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Le 15 décembre 1980

par

Harry MacKay et David Ross

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

PARTIE 1

Situation globale de l'emploi: résumé.....
Situation antérieure et données actuelles.....
Perspectives d'emploi.....
Étude thématique de la situation de l'emploi.....
Les femmes.....

PARTIE 2

Étalement des tâches.....
Introduction.....
Travail à temps partiel.....
Partage des tâches.....
Interruption du travail.....
Recommandations.....
Salaire et avantages.....
Élargissement des tâches.....
Introduction.....
Développement communautaire.....
Garde des enfants.....
Recommandations.....
Services spéciaux aux femmes et aux jeunes.....
Femmes.....
Recommandations.....
Jeunes.....
Recommandations.....
Supplément de revenu.....

CONCLUSION.....

Bibliographie

Annexe (Recommandations)

Introduction

Le Conseil sait que le Groupe de travail parlementaire doit centrer son attention sur la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Il tient cependant à souligner dans le présent mémoire que le principal problème lié à la main-d'œuvre dans les années 80 continuera à être la pénurie générale d'emplois. Le Conseil voudrait également mettre en lumière comment cette pénurie ne fera que renforcer les problèmes particuliers de ceux qui sont défavorisés en matière d'emploi. Il a déjà présenté au Comité parlementaire un mémoire sur les problèmes d'emplois des invalides et il veut maintenant donner une attention spéciale aux problèmes de main-d'œuvre que rencontrent les femmes et les jeunes. De plus, en collaboration avec les gouvernements des provinces Maritimes, le Conseil rédigera un mémoire sur les solutions éventuelles à apporter au problème de chômage chronique à long terme des personnes désavantagées socialement.

Le chômage global est à la hausse au Canada depuis 1966 et les perspectives pour les années 80 ne sont guère encourageantes à moins qu'on cherche à l'enrayer par des politiques spéciales. Les taux de chômage des femmes et des jeunes sont plus élevés que ceux des hommes, et les femmes gagnent en moyenne seulement 60 p. 100 de ce que touchant les hommes. L'un des secteurs qui a connu un taux de croissance accéléré au cours de la dernière décennie, le secteur public, est lui-même menacé aujourd'hui par les restrictions.

Si on jette un regard sur les statistiques de vancances d'emploi à long terme, données qui servent d'indicateurs sur la pénurie d'emploi, il ne semble pas que celle-ci soit un problème national majeur bien qu'elle puisse présenter des problèmes agaçants pour certains secteurs à certains moments. Mais le principal problème en matière de main-d'œuvre est qu'il n'existe pas assez de possibilités d'emplois en général et pour résoudre ce problème il faudra faire preuve d'imagination et d'inventivité sur quelques aspects plutôt fondamentaux de notre système d'emploi.

Voici comment nous avons divisé la matière notre mémoire. Nous comparons d'abord d'un point de vue statistique, les problèmes globaux et structuraux en matière d'emploi. Ensuite, nous étudions les mesures sur le travail partagé et la création d'emplois que ouvriraient des débouchés et permettraient plus facilement d'atteindre certains objectifs sociaux souhaitables. Troisièmement, des mesures spéciales visant à écarter les difficultés particulières des femmes et des jeunes sont en matière d'emploi présentées. Nous concluons notre mémoire par un déclaration.

PARTIE 1

Situation globale de l'emploi: résuméSituation antérieure et données actuelles

Entre 1966 et 1980 le nombre d'emplois ainsi que de membres de la population active s'entend des personnes âgées de 15 ans et plus qui ont un emploi ou sont au chômage mais cherchent du travail et ont tous deux augmenté de façon constante. Toutefois, le graphique 1 indique clairement qu'à compter de 1970, la croissance de la population active a été supérieure à celle du nombre d'emplois disponibles, ce qui a engendré, comme l'illustre le graphique 2, un taux de chômage croissant. Toujours d'après le graphique 2, il est évident que cette hausse du taux de chômage n'est pas un phénomène récent, mais une tendance qui se manifeste de plus en plus fort depuis qu'elle s'est fait jour en 1966. Une courbe approximative a été tracée pour illustrer cette évolution.

Dans le contexte de croissance générale le graphique 3 illustre le rôle important de l'industrie de services, aussi appelée secteur tertiaire. En fait, pour certaines années, ce secteur a pratiquement été seul responsable de la croissance soutenue de l'emploi. De 1976 à 1978, par exemple, 400,000 nouveaux emplois ont été créés, dont 95% relevaient du secteur tertiaire, le secteur primaire étant responsable des autres 5%. Dans le secteur secondaire, la croissance a été nulle. En 1980, les deux tiers des travailleurs œuvraient sein du secteur tertiaire.

Le secteur tertiaire a été favorisé par l'augmentation d'un de ses éléments importants, le secteur public (c'est-à-dire tous les niveaux du gouvernement, y compris le personnel des secteurs de la santé et de l'éducation, except on faire des sociétés de la Couronne). Le graphique 4 illustre la croissance du secteur public du Canada, lequel a enregistré un ralentissement marqué depuis 1975. Les données montrent dans quelle mesure la plupart des pays de l'OCDE ont eu recours aux emplois dans le secteur public¹ pour soutenir la croissance de l'emploi.

Le fait qu'à l'heure actuelle un travailleur sur cinq œuvre au sein du secteur public illustre l'importance du gouvernement en tant qu'employeur. On peut comprendre alors la forte incidence qu'aura toute réduction d'emploi faite par le gouvernement.

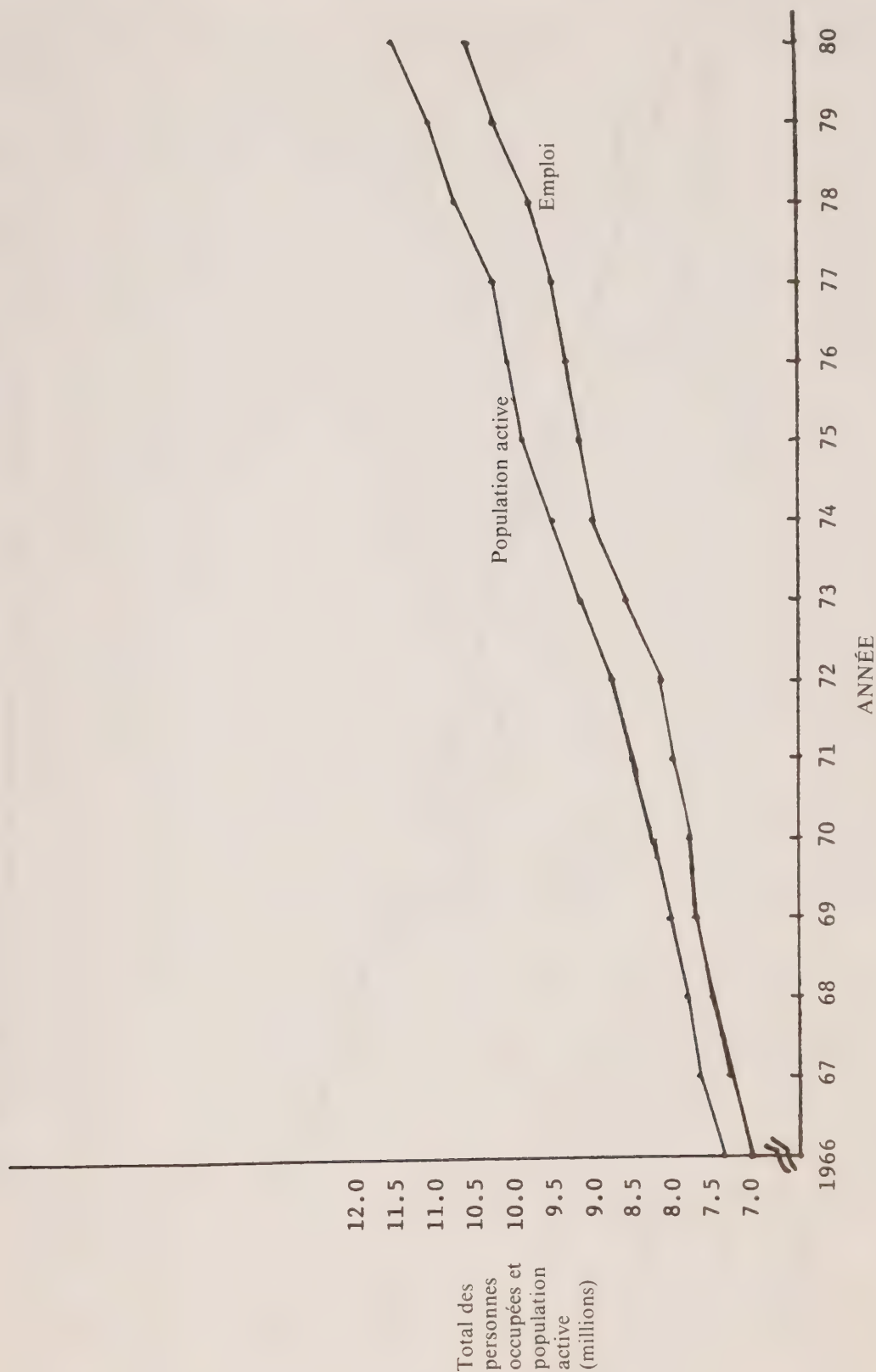
Si le secteur privé n'absorbe pas l'excédent de cette main-d'œuvre inutilisée, il en résultera vraisemblablement de graves problèmes de chômage.

La croissance du secteur tertiaire a de nombreuses répercussions, l'une étant qu'elle ouvre des débouchés dans des secteurs traditionnellement réservés aux femmes et aux travailleurs à temps partiel. Au cours des dernières années, un travailleur sur sept occupait au poste à temps partiel et cette dernière catégorie augmente à un rythme de 12,5 p. 100 par année.² Environ 7 p. 100 seulement des hommes sont des travailleurs à temps partiel, proportion qui se situe à 25 p. 100 dans le cas des femmes.

Ce qu'il est convenu d'appeler «l'hypothèse du retrait cyclique» amplifie en outre le problème du chômage. Il s'agit de personnes qui aimeraient trouver un emploi sans pourtant faire d'efforts en ce sens car elles croient qu'il n'y a pas de débouchés ou encore attendent d'être rappelées ou de recevoir une réponse à une demande qu'elles ont présentée. Quoi qu'il en soit, il n'est pas tenu compte d'elles dans les statistiques officielles sur les chômeurs. Selon Statistique Canada, en 1979, parmi les 280,000 personnes qui voulaient un emploi mais n'en cherchaient pas d'une façon active, environ 62 p. 100 représentaient ce retrait cyclique, en ce sens qu'elles attendaient d'être rappelées ou de recevoir une réponse à une demande.³ Si le nombre de ces personnes avait été ajouté à celui des chômeurs en 1979, le taux de chômage aurait été 8,9 p. 100 au lieu de 7,5 p. 100.

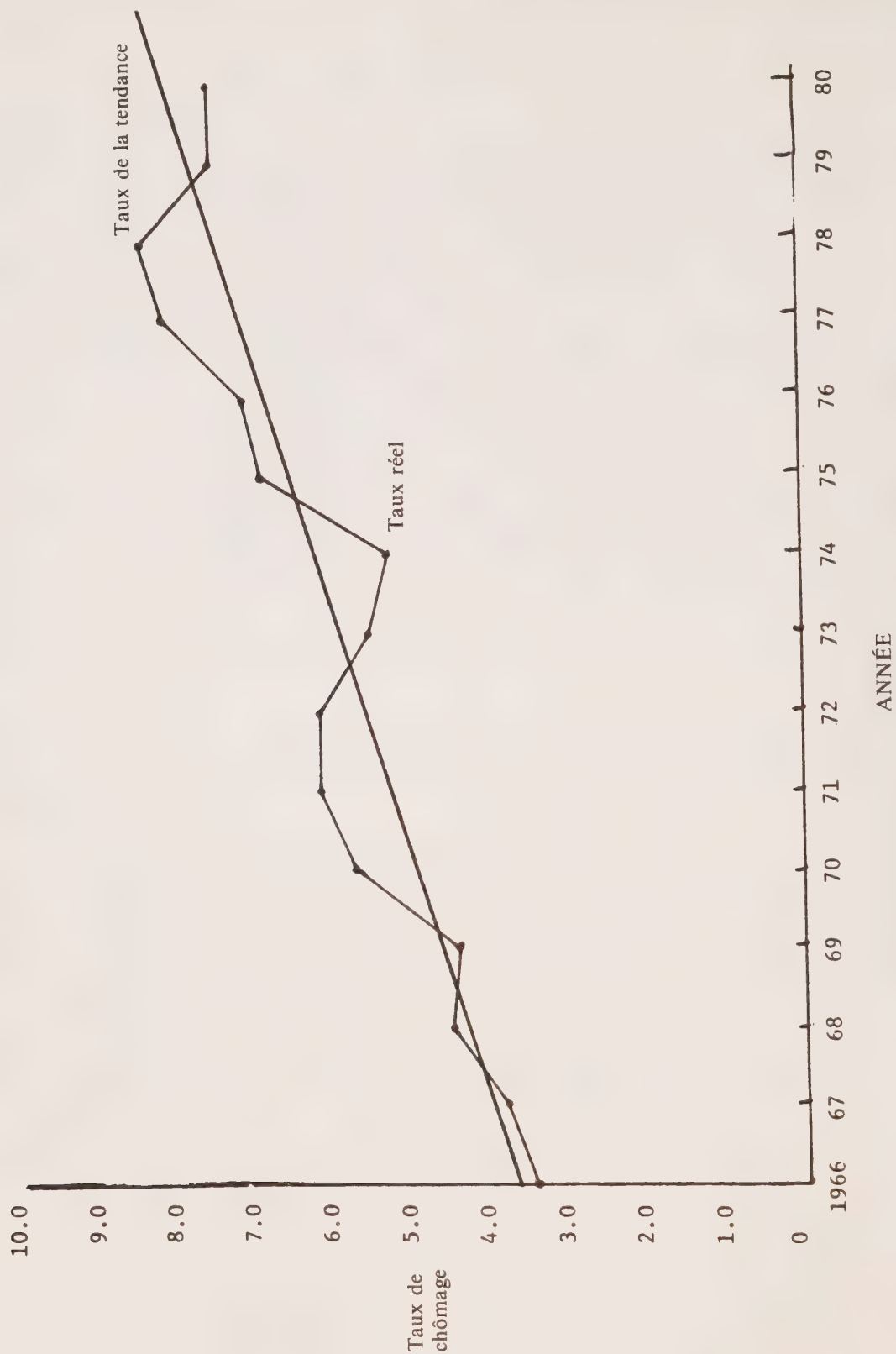
Enfin, beaucoup a été dit du taux élevé de postes vacants au Canada. On a souvent laissé croire que si ces postes étaient pourvus, le taux de chômage baisserait considérablement. D'autre part, ces postes vacants sont souvent cités comme un exemple de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée au Canada. Quels sont les faits?

GRAPHIQUE 1
Population active totale et total des personnes occupées, Canada
1966-1980



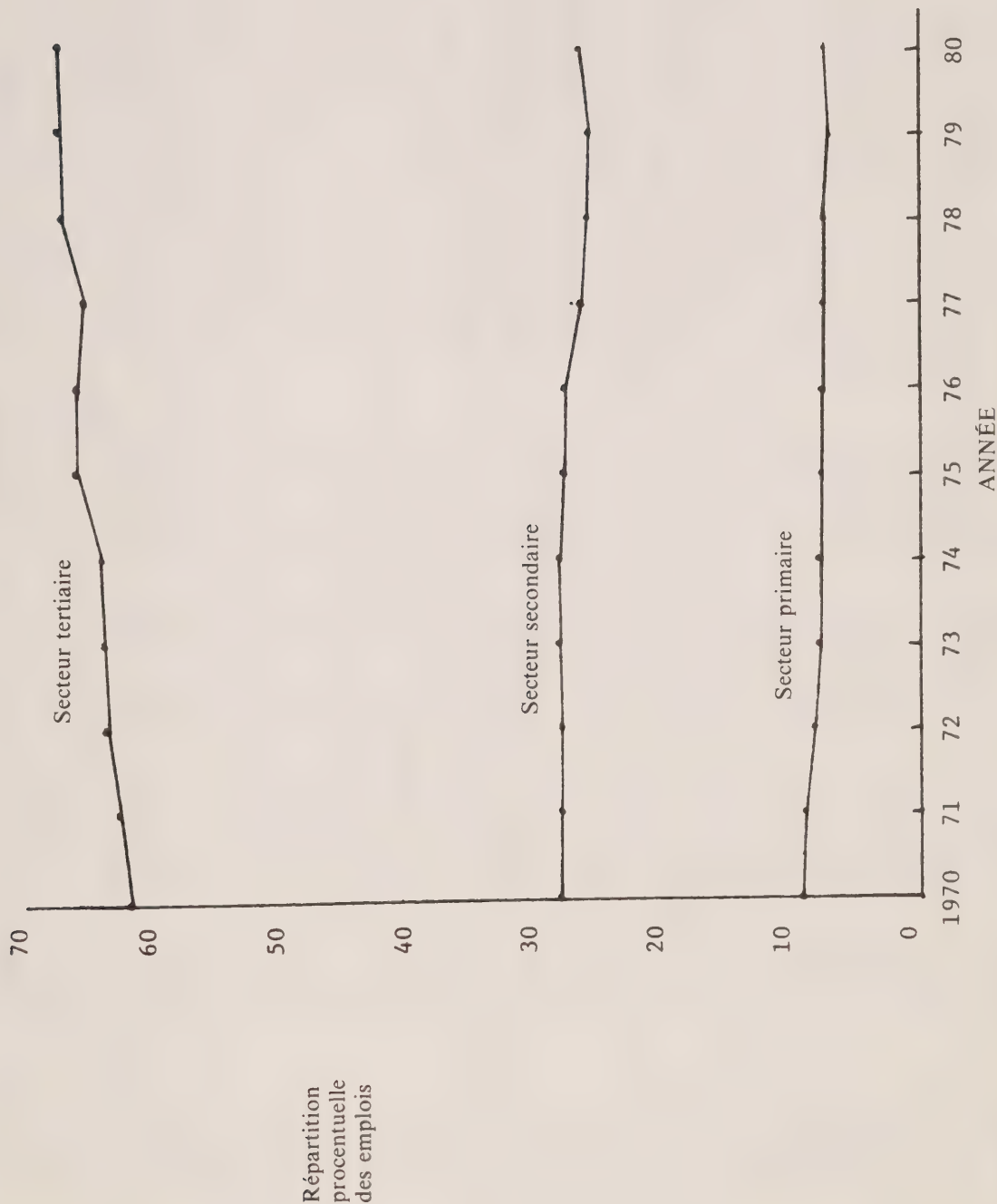
Source: Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active, 1978; La population active, décembre 1979, et La population active, septembre 1980.*

GRAPHIQUE 2
Taux de chômage global, Canada
1966-1980



Source: Voir graphique 1.

GRAPHIQUE 3
Tendances de l'emploi par secteur d'activité, Canada
1970-1980

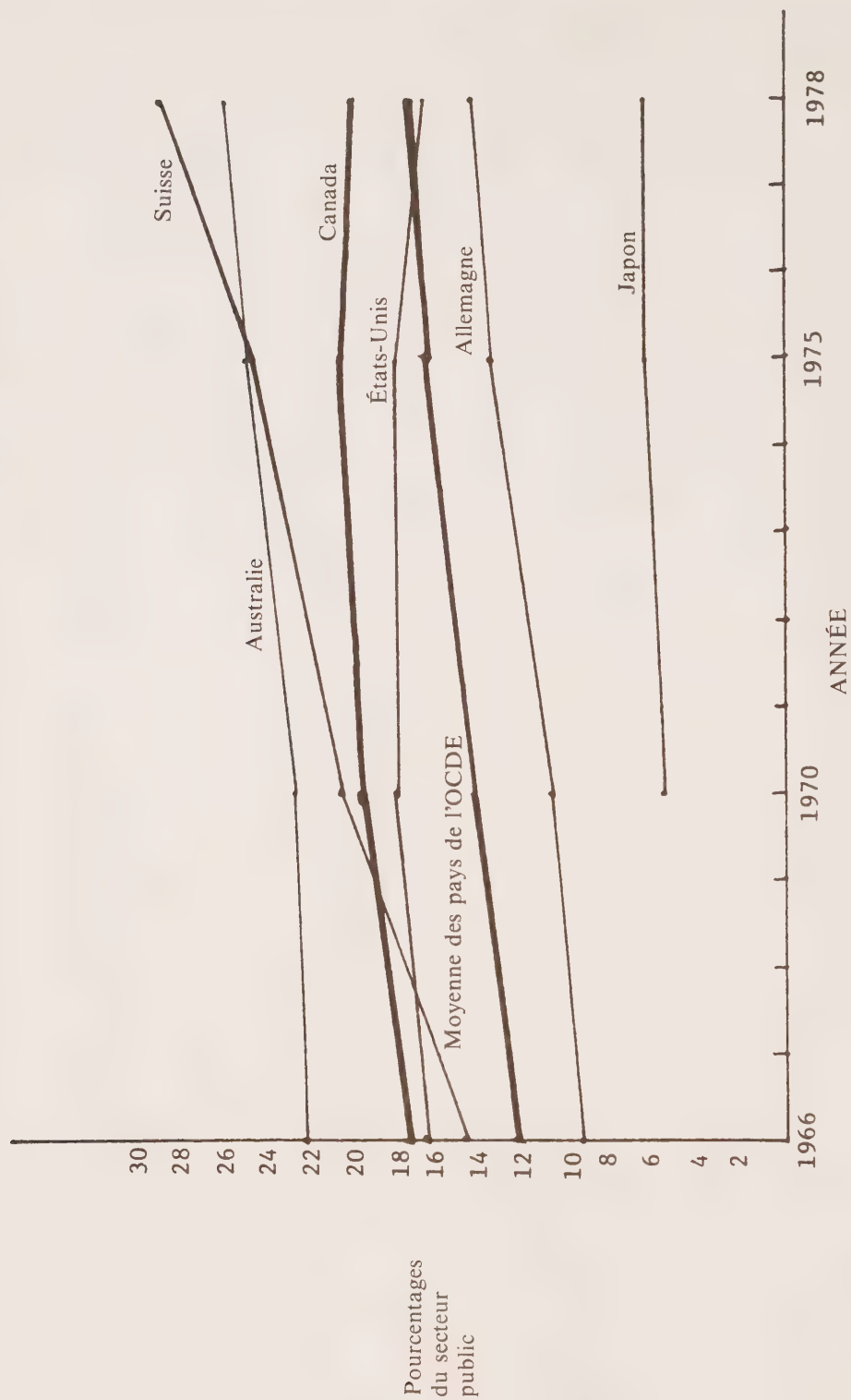


Source: Voir graphique 1.

Note: Le secteur primaire comprend notamment l'agriculture, la pêche et l'exploitation forestière et le secteur secondaire, les manufactures et la construction. Le reste est réputé faire partie du secteur tertiaire.

GRAPHIQUE 4

Effectif du secteur public par rapport à l'emploi total,
certains pays de l'OCDE, 1966-1978



Source: John Martin, «Public Sector Employment Trends,» rédigé pour l'OCDE, Paris, 1980 (mimeo).

Le Graphique 5A donne le nombre de postes vacants pour la période de 1971 à 1978 (les réductions budgétaires de 1978 ont malheureusement mis un terme à cette enquête de Statistique Canada). On comptait 100,000 postes vacants en 1974, où la situation s'est le plus détériorée. La partie supérieure du Graphique 5B illustre ce que ces chiffres peuvent représenter par rapport au taux de chômage global. En 1974, année record, le nombre de postes vacants représentait 20 p. 100 du nombre de chômeurs, pourcentage qui en 1977 et en 1978, resta à environ 5 p. 100. Si ces postes avaient été pourvus par des chômeurs en 1978, le taux de chômage ne serait passé que de 8,4 à 8,0 p. 100. La question des postes vacants ne semble donc pas être au cœur du problème croissant du chômage au Canada.

D'autre part, dans la mesure où l'on considère que les postes vacants tiennent à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'importance de la question n'est que secondaire. Pour préciser les pénuries critiques de main-d'œuvre qualifiée, il n'a été tenu compte que des postes qui étaient vacants depuis longtemps. Il s'agit de postes vacants depuis quatre semaines ou plus, ce qui fait qu'ils témoignent probablement davantage des problèmes insolubles que peut poser l'embauche de certains travailleurs qualifiés en porte demande. Le Graphique 5B illustre, du côté droit, la proportion des postes vacants depuis longtemps par rapport au nombre de travailleurs occupés ou, si l'on préfère, au nombre de postes pourvus. Lors de l'année record de 1974, les postes vacants depuis longtemps ne représentaient que quatre-dixièmes d'un pour cent de tous les postes pourvus (autrement dit, quatre emplois sur mille). En 1978, cette proportion était inférieure à deux-dixièmes de un pour cent (soit deux emplois sur mille).

Non seulement ces pourcentages ne semblent pas élevés, mais le chiffre de 1978 est identique à celui de 1971 et le taux ne cesse de baisser depuis 1974. S'il existait un problème critique et croissant de pénuries de main-d'œuvre qualifiée, la ligne au bas du Graphique 5B devrait monter considérablement après 1974. Mais, en 1978, pour chaque mille poste pourvus, moins de deux l'étaient avec quelque peu de difficultés, ce qui ne permet pas de croire que le système échappe à tout contrôle. Compte tenu des autres problèmes de l'emploi, cette question est secondaire.

Perspectives d'emploi

Contrairement au passé, peu de groupes chargés de prévisions économiques prédisent aujourd'hui des baisses considérables dans le taux de chômage. On n'entend pratiquement plus parler de la crise suscitée par les «pénuries de main-d'œuvre», qu'annonçaient pour les années 80 bon nombre d'analystes, au cours des années 60 et 70.

Sur le plan international, l'OCDE ne prévoit pas de changements d'ici 1985 dans les perspectives de chômage des pays industrialisés, et il est difficile de conjecturer sur une période plus longue.⁴

Au pays, le budget du gouvernement conservateur de 1979 prévoyait un taux de chômage de 7,5 p. 100 et le Conseil économique, plus optimiste, entrevoyait un taux de 4,8 p. 100 en 1985.⁵ D'autres groupes prédisaient un taux oscillant entre 6 et 7 p. 100 en 1985. Toute fois, moins d'un an plus tard, les prévisions budgétaires du gouvernement libéral prévoyaient un taux de chômage de 7,7 p. 100 en 1985 et le Conseil économique, moins optimiste, prévoyait 6,5 p. 100 (augmentation de 1,7 point en 10 mois).⁶ D'autres groupes prévoyaient des taux de chômage pour 1985 de l'ordre de 7 à 7,4 p. 100. Bref, les taux de chômage élevés que nous connaissons actuellement (environ 7,5 p. 100), ne se résorberont pas dans un avenir rapproché.

En conclusion, donc, le principal problème auquel le Canada doit faire face sur le plan de son système d'emploi est la pénurie d'emplois dans l'ensemble. Ce problème s'est constamment accentué depuis 1966 et, d'après les meilleures prévisions, il continuera de servir tout au moins jusqu'en 1985. Le système d'emploi du Canada a d'autres lacunes, mais elles se situent à un niveau plus précis ou au niveau structurel; nous allons les expliquer brièvement.

Étude thématique de la situation de l'emploi

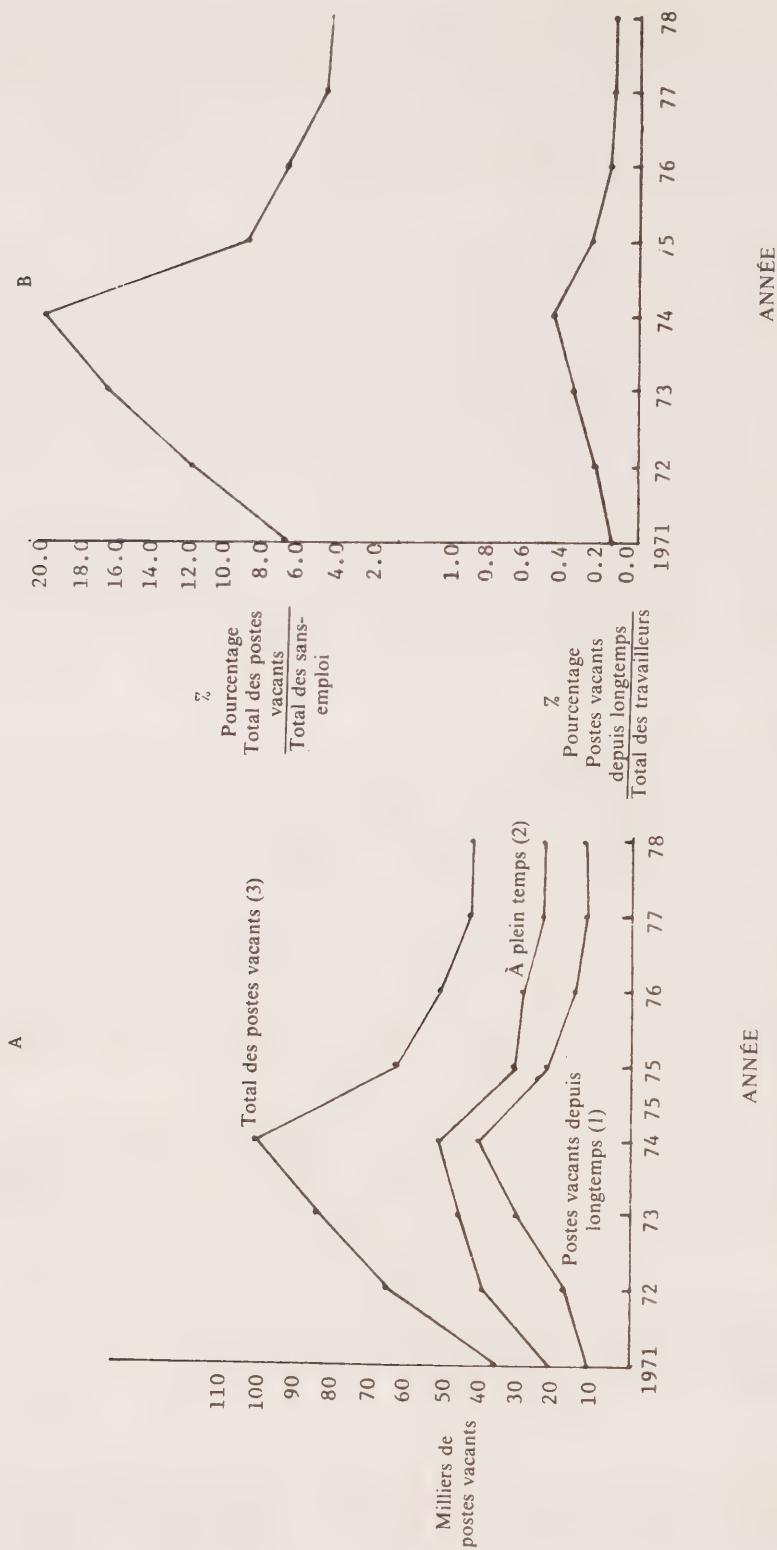
La pénurie de débouchés ne constitue pas le seul problème de notre système d'emploi. Certains groupes connaissent d'autres difficultés car leur accès à l'emploi est plus restreint. Nous nous limiterons aux difficultés que rencontrent deux groupes, soit les femmes et les jeunes.

Les femmes

D'après les renseignements du Graphique 6, la moitié des canadiennes en âge de travailler (15 ans ou plus) font maintenant partie de la population active. Chez les hommes, la proportion est de 78 p. 100. Toutefois, si le taux de participation des femmes a augmenté (il n'était que de 35 p. 100 en 1966), celui des hommes a chuté de deux points.

GRAPHIQUE 5

Postes vacants, Canada 1971-1978



- 1) Les postes vacants depuis longtemps sont les postes vacants depuis plus d'un mois.
 2) Postes à plein temps vacants depuis moins d'un mois.
 3) Le total comprend également les emplois à temps partiel.

Source: Statistique Canada, Bulletin annuel sur les postes vacants.

Le Graphique 6 indique également que les femmes constituent maintenant 40 p. 100 de la population active canadienne. Ces chiffres impressionnants devraient suffire à écarter l'idée que les femmes sont en quelque sorte un élément «secondaire» ou «marginal» de la population active.

Toutefois, malgré l'importance des femmes au sein de la population active rémunérée du Canada, celles-ci connaissent des taux de chômage supérieurs à ceux des hommes. Le Graphique 7 fait l'étude comparative de taux de chômage chez les hommes, les femmes et les jeunes. Avant 1970, les taux de chômage entre hommes et femmes étaient presque identiques mais, à mesure que s'est accentué le taux de chômage global, l'écart entre celui des hommes et des femmes s'est élargi. Il semblerait que les femmes aient moins accès que les hommes à des emplois disponibles et, puisque le nombre de possibilités diminue lorsque la population active est forte, les femmes et les jeunes sont plus désavantagés que les hommes. En 1980, le taux de chômage chez les femmes dépassait 8 p. 100, mais celui des hommes était inférieur à 7 p. 100. Le taux de chômage chez les jeunes était d'un peu moins de 13 p. 100.

Mis à part le problème du chômage, les femmes sont désavantagées de trois autres façons: elles ont tendance à être associées à des types d'emploi et à occuper en grand nombre des postes peu rémunérateurs; leur emploi leur procure un faible revenu et par conséquent, elles risquent davantage de vivre dans la pauvreté; de façon générale, elles n'ont pas le même accès que les hommes à la formation assurée par l'État ou à d'autres programmes de formation de la main-d'œuvre. Nous étudierons ces renseignements car ils portent sur chacun de ces facteurs.

Les renseignements donnés au tableau 1 montrent dans quelle mesure les femmes sont groupées par types de professions. Pourquoi les femmes ont-elles près de 97 p. 100 des emplois de sténo et de dactylo mais moins de 2 p. 100 des emplois en architecture ou en génie? En 1971, les femmes représentaient un tiers de la population active mais la répartition des diverses professions n'est pas la même.

La concentration de femmes dans certaines professions fait en sorte que leur revenu est également inférieur. En 1977, par exemple, les femmes travaillant à temps plein avaient un revenu moyen de \$9,790, par opposition à \$15,777 pour les hommes. Le revenu des femmes représentait donc 62 p. 100 de celui des hommes.⁷ Depuis 1969⁸, la situation ne s'est améliorée que légèrement.

Les faibles revenus sont attribuables à trois facteurs. D'abord, les femmes occupent les emplois les moins rémunérateurs. Deuxièmement, les femmes ne reçoivent pas toujours le même salaire pour le même travail. Troisièmement, les femmes n'ont pas accès à la même instruction ni aux mêmes occasions de formation que les hommes, ni ne bénéficient des mêmes occasions d'occuper un emploi de façon ininterrompue, ce qui assure des avantages attribuables à l'ancienneté.

Malgré qu'il soit difficile de déterminer dans quelle mesure chacun de ces trois facteurs contribue à la différence des revenus qui existe entre les hommes et les femmes, on estime que l'écart est imputable à la discrimination (un salaire inférieur pour le même travail) dans une proportion de 15 à 20 p. 100 des cas, au genre de travail dans 50 p. 100 des cas et à l'éducation, à la formation et à l'ancienneté dans 30 à 35 p. 100 des cas.

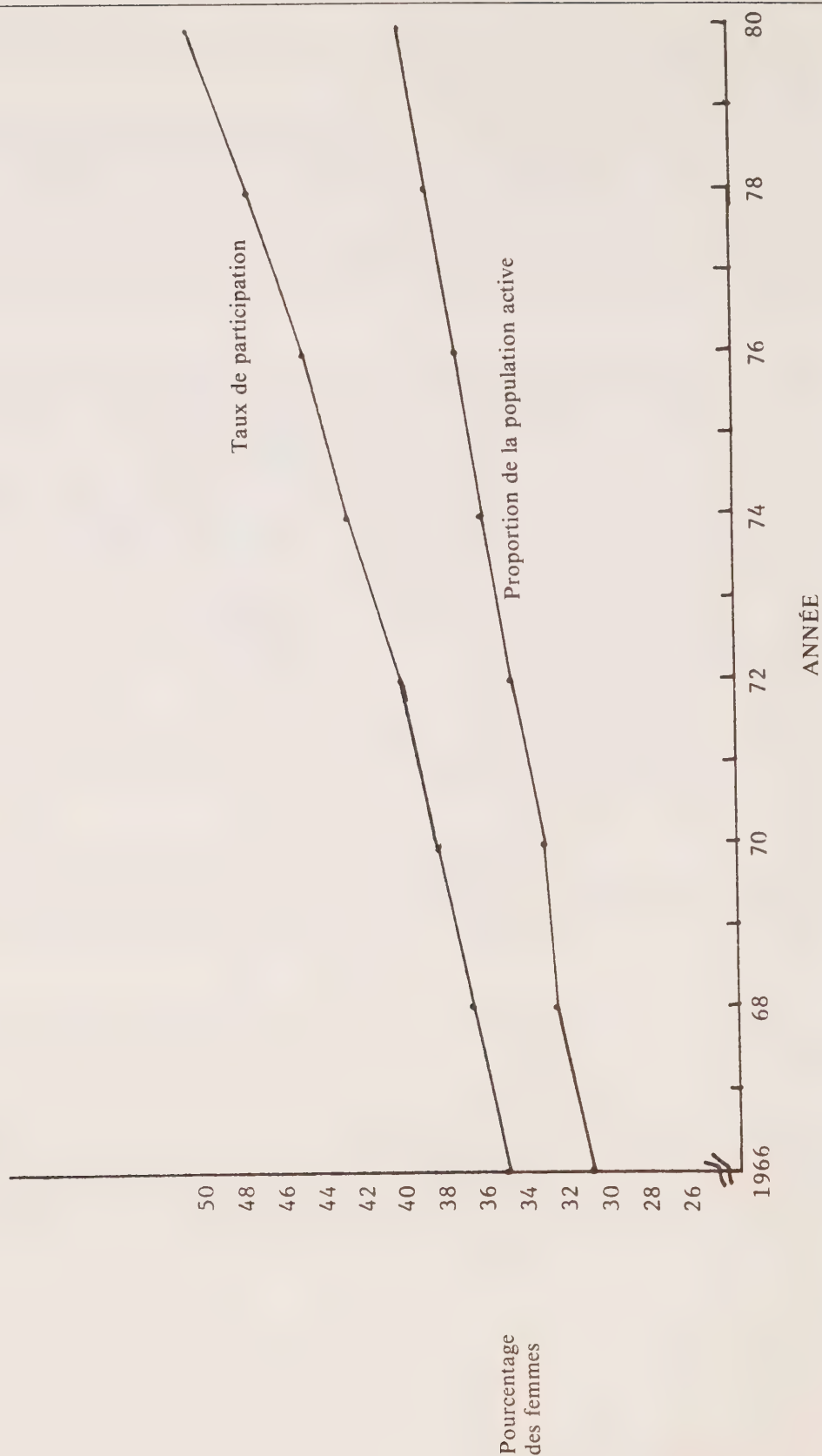
L'écart entre les revenus des hommes et des femmes n'est pas aussi prononcé dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

En 1977, le revenu de la population active féminine par rapport à celui de la population active masculine était de 59 p. 100 dans le secteur public et de 51 p. 100 dans le secteur privé.¹⁰ L'écart se rétrécit plus rapidement dans le secteur privé.

Cependant, quelles que soient les causes des faibles revenus, la combinaison du haut taux de chômage, de la faible scolarité, de la pénurie de stages de formation et d'emplois moins bien rémunérés rend évidemment les femmes plus vulnérables au spectre de la pauvreté et tous ces facteurs font souvent qu'elles restent pauvres. En 1977, en ne tenant compte que des travailleurs à temps plein, 21 p. 100 des travailleurs et 52 p. 100 des travailleuses gagnaient moins de \$10,000 par an. En 1978, parmi les familles vivant en-deça du seuil de la pauvreté, un tiers des chefs de famille étaient des femmes (à toutes fins pratiques, des familles mono-parentales), bien que les femmes ne

GRAPHIQUE 6

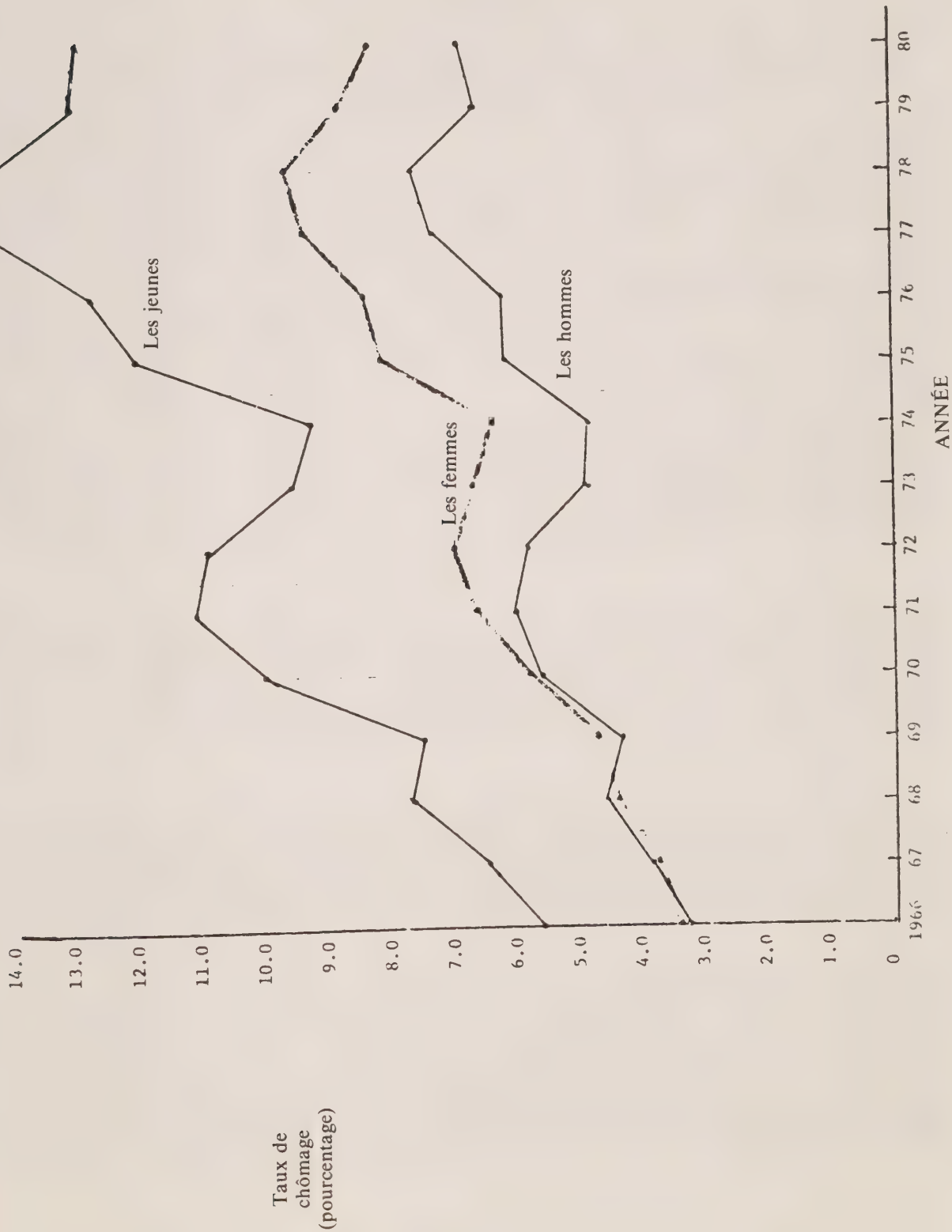
Pourcentage des femmes dans la population active
et taux de participation des femmes, Canada
1966-1980



Source: Voir graphique 1.

GRAPHIQUE 7

Taux de chômage chez les hommes, les femmes et les jeunes, Canada
1966-1980



Source: Voir graphique 1.

soient les chefs de famille que dans 9,6 p. 100 des cas au Canada. De fait, la possibilité qu'une famille canadienne, dont le chef est une femme, vive en-deça du seuil de pauvreté est de 36 p. 100, soit plus qu'une chance sur trois. Par contre, dans le cas de famille dont le chef est un homme, la possibilité est de 8 p. 100, soit moins d'une chance sur 12.¹¹

TABLEAU I
RÉPARTITION DES FEMMES, SELON LES EMPLOIS TRADITIONNELS ET NON TRADITIONNELS
CANADA 1971

<i>Emplois non traditionnels</i>	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Direction, gestion et fonctions connexes	313,935	58,305	15.7
Sciences naturelles, génie et mathématique	217,025	17,110	7.3
Architectes et ingénieurs	79,585	1,335	1.6
Autres emplois en architecture et en génie	70,490	3,060	4.2
Droit	19,340	1,470	7.1
Religion	19,880	3,710	15.7
Professeurs d'université et emplois connexes	21,770	4,715	17.8
Diagnostiques et traitements médicaux	35,005	4,105	10.5
Pêche, chasse et piégeage	26,655	520	1.9
Agriculture	226,335	7,675	3.3
Foresterie et exploitation forestière	65,860	1,410	2.0
Mines et extraction de gaz et de pétrole	10,210	20	0.2
Usinage et fonctions connexes	227,260	13,680	5.7
Métiers de la construction	563,435	5,125	0.9
Terrassement, nivellement et établissement de revêtements de chaussées	83,825	540	0.6
Conducteurs de matériel de transport	330,240	8,190	2.4
Fonctionnement de matériel électronique et de matériel connexe	7,800	505	6.1
Fonctionnement de machines fixes et de matériel de services	44,790	355	0.8
Mécanique et réparation (sauf l'électricité)	243,920	2,150	0.9
Matériel électrique d'éclairage et de communication par fil: montage, installation et réparation	98,725	1,090	1.1
<i>Emplois traditionnels</i>			
Enseignement aux niveaux primaire et secondaire	91,250	180,515	66.4
Soins infirmiers et auxiliaires	25,645	204,500	87.7
Médecine et hygiène	83,865	242,690	74.3
Sténographie et dactylographie	10,750	326,895	96.8
Tenue de livres et comptabilité	90,540	268,565	74.8
Services personnels	32,750	117,290	78.2
<i>Population active totale</i>	5,667,000	2,972,000	34.4

Source: *Recensement Canada*, 1971

Enfin, les femmes profitent moins des programmes de main-d'œuvre de l'État et des autres possibilités de formation, comme le montre le tableau 2. Il faut interpréter ce tableau en n'oubliant pas que les femmes constituent près de 40 p. 100 de la population active totale de cette période. Ainsi, on pourrait s'attendre à ce que les femmes représentent au moins 40 p. 100 de la participation à chacun des programmes énumérés; cependant, en fait, elles sont loin du compte, sauf pour ce qui est des programmes destinés à la jeunesse et les programmes de recherche d'emploi.

En outre, non seulement les femmes profitent-elles moins des programmes de main-d'œuvre, mais encore le genre de formation qu'elles reçoivent semble les maintenir dans les emplois qui leur sont traditionnellement réservés. En 1978-1979, de toutes les femmes participant aux programmes de formation dans un métier spécialisé, on en comptait 85 p. 100 dans huit catégories traditionnellement réservées aux femmes.¹² En outre, plus de 50 p. 100 se retrouvaient dans deux catégories: la sténographie et la dactylographie et le travail de bureau. Pour faire une comparaison avec les hommes qui participaient aux mêmes programmes, seulement 56 p. 100 des participants se retrouvaient dans les huit catégories mentionnées ci-dessus. Et bien que seulement 3 p. 100 de tous les apprentis étaient des femmes, près des trois-quarts se préparaient à travailler dans les services personnels. De tous les apprentis dans les services personnels, seulement 14 p. 100 étaient des hommes.

TABLEAU 2

PARTICIPATION DES FEMMES AUX PROGRAMMES DE MAIN-D'ŒUVRE
PAR POURCENTAGE DE L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS
À CHAQUE PROGRAMME
1976-1977; 1977-1978; 1978-1979

	CANADA		
	76-77	77-78	78-79
Inscriptions à un Centre de main-d'œuvre du Canada (CMC) — Centre d'emploi du Canada (CEC)	39.9	40.0	41.0
Placements — ordinaires	36.4	37.0	38.0
— occasionnels	16.0	16.0	15.0
Total des inscriptions au programme de formation en établissement de la main-d'œuvre du Canada (PFMC)	32.9	31.9	33.0
Total des inscriptions au programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC)	27.4	28.3	29.0
Apprentissage	3.0	3.0	3.0
Extension (% de projets ayant un groupe-cible féminin)	11.9	9.0	—
Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants (PAEEE) Participant·es rémunéré·es	35.1	41.2	—
Programme initiatives locales (PIL)	39.1	—	—
Canada au travail*	—	31.0	31.0
Jeunesse-Canada au travail	—	52.0	—

Source: Rapport annuel de la C.E.I.C. pour l'année financière 1977-1978, annexe 7; l'auteur a obtenu auprès de la C.E.I.C. les données relatives à l'année 1978-1979.

Remarques: *Les données se rapportant à Canada au travail sont des données préliminaires pour 1977-1978, basées sur un échantillon de 40%. Les données relatives à 1978-1979 sont, elles, basées sur un échantillon de 60%.

Les jeunes

Comme l'indique le tableau 7, le chômage frappe deux fois plus durement les jeunes que l'ensemble de la population. Le tableau 8 précise encore la gravité du chômage chez les jeunes. En 1980, les jeunes ne représentent que 26 p. 100 de la population active, mais 46 p. 100 des chômeurs. Cet écart semble s'être accru quelque peu depuis 1966. Le tableau 8 indique également que, bien que la participation des jeunes ait augmentée de façon régulière depuis 1966, la proportion de la population active qu'ils représentent baisse depuis 1974. Cette baisse est principalement due à la réduction du nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail, suite à la fluctuation du taux des naissances.

Comme les femmes, les jeunes souffrent non seulement d'un taux de chômage plus élevé, mais également d'un manque de possibilités de formation. Comme l'OCDE l'a souligné, le haut taux de chômage chez les jeunes signifie souvent que les jeunes qui entrent sur le marché du travail n'ont pas la possibilité de suivre des stages pratiques et ne peuvent acquérir d'expérience pratique. En conséquence, de tous les jeunes qui, aujourd'hui, ne peuvent se trouver que des emplois mal payés et non spécialisés et encore qui sont souvent de courte durée, un bon nombre deviendront les chômeurs de demain.¹³ Et le fait que le Canada n'ait pas un système d'apprentissage bien développé n'aide pas les jeunes à acquérir les compétences et l'expérience de pratique nécessaires.

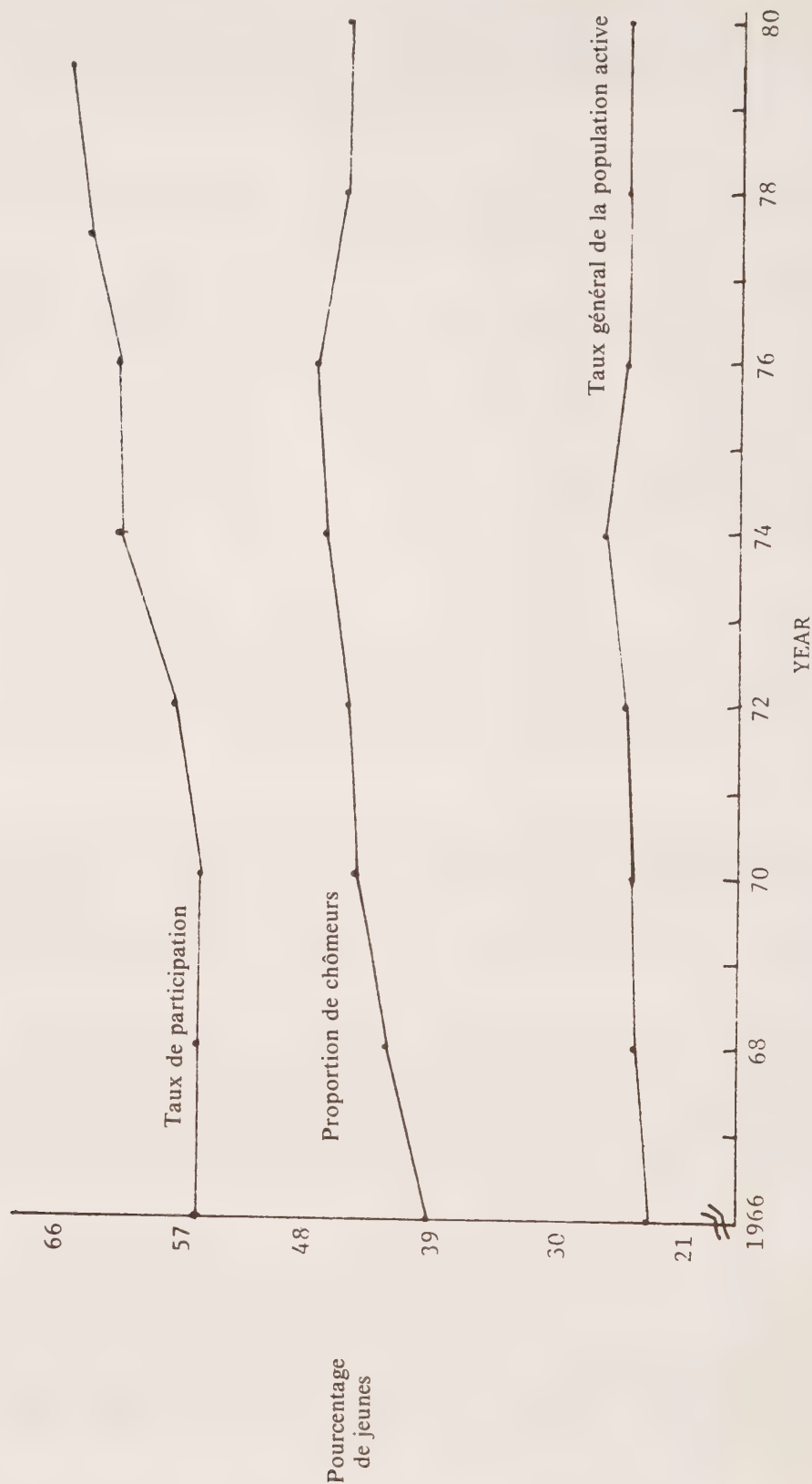
Conclusion

Une étude statistique du marché canadien de l'emploi pendant la période de 1966 à 1980 met en lumière les observations suivantes:

- la croissance de l'emploi et de la population active a été régulière, mais notamment depuis 1970, la population active a augmenté plus rapidement que les possibilités d'emploi; à cause de cela:
- le taux de chômage global a augmenté régulièrement, de 3.4 p. 100 qu'il était en 1966 à 7.5 p. 100 en 1980; de plus, si nous incluons les travailleurs à la recherche d'un emploi qui ne sont pas comptés officiellement, le taux actuel grimpe à 8.9 p. 100;

GRAPHIQUE 8

Les jeunes en pourcentage de l'ensemble de la population active, en chômage,
et taux de participation des jeunes
Canada, 1966-1980



Source: Se référer au graphique 1.

- les prévisions de chômage jusqu'en 1985 montrent des taux de chômage supérieurs à 7 p. 100;
- dans la croissance générale, le secteur des services a continué d'être le plus gros employeur, avec 95 p. 100 des nouveaux emplois créés entre 1976 et 1978; il compte aujourd'hui les deux-tiers de la population active totale.
- Dans le secteur des services, les fonctions publiques ont joué un rôle important bien que ce rôle régresse. Au Canada, en 1978, un travailleur sur cinq était fonctionnaire.
- Une étude des taux à long terme de postes vacants indique que seulement 0,2 p. 100 de tous les postes comblés l'ont été difficilement. Par conséquent, il convient de réviser le «problème» de la grave pénurie de spécialistes.
- Si tous les postes vacants (à court et à long termes et à temps partiel) avaient été comblés en 1978, le taux de chômage n'aurait baissé que de 8,4 p. 100 à 8,0 p. 100.
- Le taux d'activité des femmes, aidé par une croissance rapide des secteurs des services et des fonctions publiques, a atteint 50 p. 100 en 1980 et les femmes représentent 40 p. 100 de la population active du Canada.
- Cependant, depuis 1970, le taux de chômage chez les femmes a toujours été supérieur à celui des hommes; aujourd'hui, le taux des femmes est supérieur de plus de 1 p. 100 à celui des hommes.
- Le revenu des travailleurs à plein temps ne représente qu'environ 60 p. 100 de celui des hommes et cette situation a peu changée au cours des années.

Les principales causes du revenu inférieur des femmes sont: on leur réserve des emplois mal rémunérés, à savoir le travail de bureau, la dactylographie et les services personnels. Les programmes actuels de formation contribuent très peu à briser cette structure.

- Le revenu des femmes est également inférieur parce qu'elles font l'objet de discrimination et parce que leur accès à l'éducation et à la formation professionnelle est limité par comparaison aux travailleurs.
- A cause surtout des taux plus élevés de chômage, des salaires plus bas et des possibilités moindres de formation, les familles dont le chef est une femme ont une chance sur trois de vivre en-deçà du seuil de la pauvreté, tandis que les familles dirigées par des hommes n'ont qu'une chance sur 12.
- Les jeunes ont également des difficultés au sein de la population active. Ils représentent environ le quart de l'ensemble de la population active, mais près de la moitié des chômeurs.

Les taux de chômage chez les jeunes sont généralement presque deux fois plus élevés que ceux de l'ensemble de la population active. En 1980, 13 p. 100 des jeunes sont en chômage.

- La pénurie chronique d'emplois où s'acquiert la majorité de la formation spécialisée, signifie qu'un nombre moindre élevé de jeunes peuvent acquérir ces spécialisations nécessaires. En conséquence, le jeune qui, aujourd'hui, trouve de petits emplois de durée limitée deviendra, demain, le chômeur adulte endurci. L'absence d'un système adéquat d'apprentissage contribue également aux difficultés de formation des jeunes.
- Toutes les statistiques ci-dessus sur l'emploi dresseraient un tableau encore plus sombre si Statistique Canada incluait les autochtones demeurant dans les réserves dans ses enquêtes. Les taux de chômage supérieurs à 50 p. 100 sur de nombreuses réserves compliqueraient encore le problème du chômage.

PARTIE 2

LES PROPOSITIONS

Le Conseil fait valoir que le droit à l'emploi et à la protection contre le chômage est un droit social des citoyens du Canada. Après s'être penché sur les problèmes d'emploi présentés dans la partie 1, le Conseil canadien de développement social considère qu'il faut offrir aux Canadiens un plus grand nombre d'emplois ou de possibilités de travail rémunéré. A cette fin, nous proposons deux approches générales dans le cadre d'un programme d'expansion de l'emploi. Nous ne voulons pas dire que ces approches résoudront par elles-mêmes les problèmes d'emploi du Canada, mais nous sommes d'avis qu'elles devraient être intégrées à un programme global.

Ces deux approches sont l'élargissement des tâches et l'étalement des tâches. La première vise une plus large distribution des possibilités de travail rémunéré, tandis que la deuxième cherche à augmenter le nombre de possibilités de travail rémunéré. Les deux approches ont des incidences positives, tant sociales qu'économiques.

En plus de ces deux approches générales, le Conseil considère également, après examen des données de la partie 1, que certains groupes sont défavorisés dans l'exploitation et la structure actuelles du système d'emplois du Canada. Par conséquent, nous croyons que ces groupes doivent faire l'objet d'efforts spéciaux en matière d'emploi; ainsi, la dernière section de la partie 2 porte sur des mesures spéciales d'emploi visant les femmes et les jeunes. Le Conseil a déjà présenté un mémoire au Comité parlementaire chargé d'étudier les problèmes d'emploi des invalides et des handicapés.¹⁴

Étalement des tâches

Introduction

Les possibilités d'emploi peuvent être plus largement distribuées et par conséquent «créées» par l'étalement des tâches. L'étalement des tâches revient à modifier les horaires et les fonctions. Certains employés désirent travailler moins d'heures et peuvent le faire. Lorsqu'ils font part de ce désir, l'employeur doit embaucher d'autres employés pour maintenir sa productivité.

Il ne faut pas confondre «étalement des tâches» et «semaine de travail comprimée». La semaine de travail comprimée signifie tout simplement que l'employé travaille le même nombre d'heures dans la semaine, mais qu'il le fait en moins de temps; par exemple, une semaine de travail de 40 heures exécutée en quatre jours au lieu de cinq. Il est peu probable que la semaine de travail comprimée entraîne la création de possibilités d'emploi.

Il est possible d'établir les tâches, et ainsi de créer d'autres possibilités d'emploi en offrant plus d'emplois à temps partiel et plus d'accommodements de travail discontinu.

Travail à temps partiel

Les avantages sociaux et économiques du travail à temps partiel devraient entrer dans les considérations des gouvernements, des employeurs et des syndicats. Le travail à temps partiel est profitable aux familles s'il n'est pas marginal, s'il n'est pas vulnérable en période de difficultés économiques, s'il ne constitue pas un obstacle à la promotion professionnelle et s'il offre les mêmes avantages et rémunérations. Il existe plus d'un million et demi de travailleurs à temps partiel au Canada, dont la majorité occupe leur emploi depuis plus d'un an. Cependant, il existe des obstacles à l'intensification des emplois à temps partiel:

- Certains travailleurs syndiqués à temps plein considèrent que les travailleurs à temps partiel affaiblissent leurs demandes de réduction des heures de travail et contrecarrent leurs revendications salariales;
- Certains employeurs considèrent qu'un plus grand nombre d'employés entraînent nécessairement une augmentation des coûts administratifs;
- Une pénurie des services de soutien des travailleurs (par exemple, garderies, services de ménagère);
- Rigidité de certains avantages découlant du travail (par exemple, la fixation arbitraire de 15 heures de travail par semaine comme étant le nombre d'heures minimum nécessaires pour contribuer au régime d'assurance-chômage et ainsi être admissible à recevoir des prestations d'assurance-chômage);
- La pratique d'exclure les travailleurs à temps partiel des conventions collectives régissant les travailleurs à temps plein.

Ces barrières à l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel découlent fondamentalement de l'attitude qui veut que les conditions souples de travail soient inférieures ou «irrégulières». Les employés à temps partiel sont souvent considérés comme des employés marginaux dont le statut est secondaire par rapport aux employés à temps plein. Cette attitude est démontrée par le fait que les employés à temps partiel ne sont mentionnés que dans 20 p. 100 des conventions collectives de l'Ontario.¹⁵ Selon la liste, le Syndicat canadien de la Fonction publique affirme qu'en maints endroits, les travailleurs à temps partiel sont considérés comme des citoyens de seconde zone et n'ont pas droit aux avantages qui découlent des contrats¹⁶. Nous devons nous défaire de cette idée que le travail à temps partiel vient en seconde position après le travail à temps plein. La valeur d'un travail ne doit pas être mesurée en fonction de sa durée, mais bien des efforts fournis et du rendement. Si le travail à temps partiel est considéré comme du travail de deuxième catégorie, c'est peut-être parce que la majorité des travailleurs à temps partiel sont en période de transition: il s'agit de jeunes, de femmes ou de travailleurs âgés, qui composent une minorité de la population active.

Les travailleurs en période de transition ont tout à gagner des ententes de travail à temps partiel. Certains jeunes peuvent souhaiter entrer progressivement sur le marché du travail et n'arriver que graduellement à travailler pendant une semaine de durée normale. Certaines femmes qui entrent sur le marché du travail ou y reviennent peuvent aussi choisir d'intensifier progressivement leur participation, de travailler à temps partiel de façon permanente ou de réduire leur semaine de travail en raison d'obligations familiales. Certains travailleurs âgés peuvent souhaiter réduire leur participation au monde du travail à mesure qu'ils approchent de la retraite.

Partage des tâches

Le partage des tâches consiste en une entente spéciale de travail à temps partiel qui étale les possibilités d'emploi. Deux personnes peuvent partager le même poste, chacune exécutant certaines tâches du poste. Deux personnes peuvent aussi effectuer le même travail, à des heures différentes le même jour, à des jours différents ou même en alternant les semaines ou les mois de travail. Le partage des tâches permet donc aux deux travailleurs concernés de travailler pendant moins longtemps au cours d'une année.

Un travailleur âgé qui souhaite prendre progressivement sa retraite peut partager son emploi avec un jeune qui étudie à temps partiel. En raison de leur engagement dans des activités communautaires ou pour d'autres raisons les deux peuvent ne pas être en mesure de travailler à temps plein.

Deux personnes ou davantage ou même un employeur peuvent proposer une entente de partage des tâches. Devenu vacant, un poste à temps plein peut-être offert à deux travailleurs à temps partiel plutôt qu'à un seul travailleur à temps plein.

Par exemple, dans le cadre de la collecte des renseignements nécessaires à la rédaction de ce mémoire, nous avons procédé à des entrevues pour trouver un candidat en mesure de combler un poste de chercheur pendant une période d'un mois. Des 55 candidats qui se sont présentés, nous en avons embauché deux qui avaient présenté une demande conjointe et qui se sont présentés ensemble à l'entrevue. Ils ont travaillé sur des sujets différents à des jours différents: l'un travaillait pendant deux jours pour lesquels une entente de garderie avait été conclue. C'était la troisième expérience qu'ils faisaient d'un partage des tâches.

Le partage des tâches est une entente de travail à temps partiel innovatrice et souple qui permet à deux personnes de partager un emploi. Les enquêtes de l'OCDE montrent que des travailleurs à temps plein sont prêts à renoncer à de l'argent pour y gagner en loisirs. Si le partage des tâches se répand au Canada, il deviendra une intéressante solution au cours des années 1980.

Le partage des tâches, sans compter qu'il permet de partager une semaine de travail de 40 heures, permet de mieux répartir le cumul d'emplois et le surtemps. Les particuliers qui ont plusieurs emplois et qui font beaucoup de surtemps risquent de réduire les possibilités de travail du chômeur. Le cumul d'emplois et le surtemps régulier ne doivent pas profiter à ceux qui y ont recours aux dépens du chômeur qui cherche du travail.

Les emplois ou le temps supplémentaire sont, pour celui qui gagne vraiment très peu, un moyen de survivre. Il faut bien comprendre que la grande motivation au surtemps est la volonté de conserver un niveau de vie décent compte tenu de l'écart grandissant entre le taux d'inflation et les augmentations salariales¹⁷, et qui touche plus particulièrement les trois cinquièmes de la main-d'œuvre qui ne sont pas syndiqués. Toutefois pourvons-nous tolérer que le surtemps permette à certains d'améliorer leur sort aux dépens d'autres que cette situation gêne et du contribuable? Les contribuables «subventionnent» ces travailleurs qui secourent au cumul d'emplois et au surtemps et qui, retirant aux chômeurs toute possibilité d'emplois, les obligent à compter sur les prestations d'assurance-chô-

mage ou d'aide sociale. Il faut bien plutôt augmenter le salaire des travailleurs qui gagnent trop peu afin de leur permettre de franchir le seuil de la pauvreté et de toucher un salaire raisonnable pour une semaine de 40 heures, et libérer les postes qui étaient auparavant comblés grâce au recours du cumul des fonctions ou au surtemps régulier. Le CCDS a par le passé demandé la mise sur pied d'un programme de revenu supplémentaire, et nous réitérons cette demande.

Nous savons bien que certains travailleurs qui cumulent des emplois et font du temps supplémentaire ne privent aucun chômeur de possibilités de travailler. Il peut en effet s'agir de personnes ayant des compétences très rares ou qui travaillent pendant très peu d'heures à leur deuxième emploi ou en temps supplémentaire. Toutefois certains travailleurs empêchent d'autres de travailler, en conservant deux emplois ou en faisant régulièrement du temps supplémentaire. En 1976, 176,000 travailleurs rémunérés détenaient plusieurs emplois, 27,000 avaient deux emplois à temps plein¹⁸ et 920,000 «avaient fait du temps supplémentaire»¹⁹. Cinq ans plus tard, ces chiffres ont augmenté. En juin 1980, 278,000 personnes ayant plus d'un emploi avaient travaillé pendant plus de 40 heures par semaine, 195,000 d'entre eux pendant 50 heures ou plus²⁰; et 1,545,000 personnes travaillaient pendant 50 heures et plus (1,319,000 hommes et 226,000 femmes)²¹ dans un ou plusieurs emplois. Plus d'un million de travailleurs non agricoles rémunérés (par opposition aux travailleurs indépendants) travaillaient 50 heures ou plus, soit 11.2 p. 100 de la main-d'œuvre non agricole rémunérée (1,055,000 sur 9,449,000).

Le marché de la main-d'œuvre souffre toujours d'une anomalie. Un million de travailleurs non agricoles salariés travaillent au moins 50 heures par semaine alors que nous comptons près d'un million de chômeurs. Nous pourrions mieux répartir les emplois cumulés et le surtemps régulier, tout en continuant de favoriser le partage des emplois à 40 heures par semaine.

Si l'accès au travail à temps partiel était facilité, les nouvelles possibilités d'emplois qui en résulteraient pourraient contribuer à réduire la pression qui s'exerce aujourd'hui sur le marché surpeuplé. De même, en favorisant l'alternance des périodes de travail et de formation—interruption du travail—le surpeuplement pourrait diminuer.

Interruption du travail

L'«interruption du travail» est une entente qui permet d'étaler l'emploi, les travailleurs choisissant de se retirer du marché du travail pendant un certain temps. Elle pourrait convenir aux travailleurs qui souhaitent profiter d'un congé sabbatique ou d'un congé de formation payé, d'une période de formation ou de perfectionnement payée ou non ou encore de possibilités de promotion. Ces solutions permettent aux travailleurs de se retirer du marché du travail pendant quelque temps et d'y revenir après avoir terminé un programme de formation. La possibilité de cesser de travailler pour suivre un programme de formation permet aux intéressés de se tenir au courant de l'évolution des exigences technologiques du marché du travail. Les employeurs qui veulent conserver un personnel qualifié et formé ont tout intérêt à permettre à leurs employés de recourir à cette solution.

L'alternance de périodes de travail et de formation permet à un travailleur de profiter périodiquement d'une stimulation intellectuelle et d'évasion mentale. Il y a tout lieu de penser que l'interruption du travail favorise la santé physique et mentale—tout en améliorant l'image que le travailleur a de lui-même—de même que la contribution de ce dernier au travail, à son foyer et à sa communauté.

Les avantages acquis et l'ancienneté des travailleurs doivent leur être garantis lorsqu'ils décident de quitter temporairement leur emploi pour s'occuper d'enfants, poursuivre des études ou se perfectionner. Les travailleurs qui optent pour «l'interruption du travail» doivent avoir l'assurance qu'ils auront ultérieurement le droit à un emploi et à une aide grâce à des dispositions spéciales portant sur la sécurité de la vieillesse et d'autres avantages qui assurent le maintien des cotisations aux régimes d'assurance sociale²². Aux États-Unis, un projet de loi a été déposé dans le but de garantir le droit au réembauchage pendant une période maximale de cinq ans aux travailleurs qui ont cinq ans d'ancienneté et qui quittent temporairement leur emploi pour poursuivre des études ou s'occuper d'enfants.

Dans le but de permettre à la population de profiter d'un plus grand nombre d'ententes de travail plus satisfaisantes, le Conseil conclut que les gouvernements doivent intervenir sur le marché du travail pour instaurer une meilleure répartition des possibilités de travail. La modification de la législation en matière de travail et des exigences des employeurs dans ce même domaine pourrait permettre de diversifier les ententes de travail permettant l'étalement des possibilités d'emploi. Les problèmes d'emploi n'en seront pas pour autant tous résolus. Il nous faut des politiques monétaire et fiscale appropriées, des programmes de formation ainsi qu'une stratégie industrielle. néanmoins l'étalement des possibilités d'emploi doit figurer dans tout programme complet qui prétend accroître les perspectives d'emploi pour les années 1980.

Recommandations

En conséquence, il est recommandé que les gouvernements, les employeurs et les syndicats reconnaissent le principe de l'étalement des possibilités d'emploi en favorisant et en facilitant l'accès au travail à temps partiel, le partage des tâches et l'interruption de travail au cours des années 1980. Nous recommandons plus particulièrement que:

Programmes

- Le gouvernement du Canada établisse un objectif de croissance pour l'étalement du travail au sein de la main-d'œuvre, et veille à ce que la création d'emplois à temps partiel soit proportionnelle à la structure professionnelle, que la CEIC favorise et facilite le partage des tâches par ceux qui cherchent de l'emploi et les employeurs qui leur en offrent.
- Les gouvernements fédéral et provinciaux donnent l'exemple en embauchant eux-mêmes des travailleurs à temps partiel ainsi que des gens disposés à partager un emploi.
- Les Centres de main-d'œuvre du Canada offrent aux travailleurs à temps partiel davantage de services de consultation et de placement spécialisés.
- La CEIC évalue l'évolution du statut du travail à temps partiel au Canada et étudie la question de savoir si la conversion de certains emplois à temps plein trouve une contrepartie avantageuse dans l'embauchage de travailleurs à temps partiel pour l'exécution du travail supplémentaire.
- Les gouvernements facilitent l'accès au travail à temps partiel par un appui financier accru à des programmes de soutien de l'emploi comme les services de garderie et d'aide familiale.
- Les gouvernements communiquent aux employeurs et aux employés la description de divers cas de redéfinition du travail comme le partage des tâches.
- Statistique Canada recueille des statistiques sur les travailleurs syndiqués et non syndiqués et fasse rapport sur (1) le pourcentage de travailleurs à temps partiel, selon une répartition par sexe; (2) le taux horaire des travailleurs à temps partiel, selon une répartition par sexe, et (3) le rapport qui existe entre ceux qui cherchent du travail à temps partiel et les possibilités d'emplois de ce type.
- Des garanties aux employés à temps plein soient incluses dans les codes du travail fédéral et provinciaux afin que de tels postes soient à l'abri des conversions arbitraires en poste à temps partiel.
- Les gouvernements établissent le nombre et le type de cumul d'emplois et de surtemps qui, selon des critères généralement acceptés, peuvent être considérés comme réduisant les perspectives d'emploi qui s'offrent aux chômeurs qualifiés à la recherche d'un emploi.
- Les gouvernements établissent un programme de supplément du revenu pour ceux qui touchent des salaires insuffisants, et certains travailleurs à temps partiel.

Salaire et avantages

- Les contributions et avantages des travailleurs à temps partiel soient calculés de façon proportionnelle, ou qu'au moins la période de travail minimale ou les exigences minimales en matière de salaire établies aux fins de l'assurance-chômage soient réduites.
- Les travailleurs à temps partiel puissent souscrire aux régimes de pension privés et publics.
- Des subventions offertes à la formation en cours d'emploi soient modifiées afin de favoriser la formation en vue du travail à temps partiel et du partage des emplois.
- Le travail à temps partiel soit intégré et régi comme le travail à temps plein dans la même négociation collective, et que le principe de l'équivalence des taux de traitement et des conditions de travail soit reconnu pour un même travail, qu'il soit exécuté à temps plein ou partiel.

Elargissement des tâches

Introduction

Nous avons déjà dit que l'établissement des tâches permet de mieux distribuer les perspectives actuelles d'emplois et de créer de l'emploi. En élargissant notre conception du travail rémunéré, nous pourrions effectivement créer des perspectives d'emploi.

Actuellement, nous ne reconnaissons qu'une seule partie du monde du travail comme étant économiquement productive et donc méritant rémunération. Le travail rémunéré est limité aux traditionnels secteurs privé et public, mais nous devons maintenant envisager la croissance d'un « tiers secteur » pour créer un plein emploi qui soit satisfaisant. Nous proposons un élargissement des perspectives d'emploi par l'appui gouvernemental d'une forme hybride d'entreprises qui allient des éléments du financement public et privé et des initiatives individuelles et communautaires.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme et le Conseil économique du Canada favorisent une redéfinition du travail comme moyen d'élargir les perspectives d'emploi. Patricia Dale, au nom du premier Conseil, écrit dans Des femmes et des Emplois:

Une autre politique, plus radicale celle-là, suppose l'élaboration d'une nouvelle définition du travail, de manière à y inclure certaines activités actuellement non rémunérées, comme le soin des enfants ou des personnes âgées à la maison. Ces activités sont vitales, mais ne sont pas pour le moment prises en compte. Il s'agit donc véritablement d'un problème de priorités et de répartition des revenus, plutôt que d'un manque de ressources²³.

Dans une publication antérieure, Des travailleurs et des emplois, le Conseil économique du Canada fait appel à l'initiative des demandeurs.

En bref, des besoins en main-d'œuvre et des chômeurs se côtoient. Grâce à un catalyseur approprié, ils pourraient s'agencer de façon productive. Du même coup, les impôts qui sont actuellement versés aux prestataires de l'assurance-chômage pourraient être plus utilement employés pour créer des emplois qui contribueraient à la satisfaction de besoins communs reconnus²⁴.

Il nous faut reconnaître la valeur des activités ayant une utilité sociale, la mesurer et la rétribuer en conséquence. L'élargissement des tâches est une redéfinition du travail rémunéré qui, du point de vue social mais non économique, a été considéré de tout temps comme utile. Un débat public portant sur ce concept s'impose. Il faut arriver à faire comprendre au grand public et aux contribuables que le travail ne se résume pas aux activités qui rapportent des profits ou qui permettent de produire des biens ou des services qu'il faut vendre au coût réel.

Développement communautaire

Des programmes gouvernementaux subventionnés comme PIL, PACLE, Canada au travail et Jeunesse-Canada au travail marquent un début dans l'élargissement du travail. Le nombre estimatif d'emplois créés par ces quatre programmes en 1977-1978 s'établit à 177,386 (source: Rapport annuel de la CEIC)

Toutefois, comme dans ces programmes subventionnés par les gouvernements, l'accent a été mis sur une activité à court terme et à caractère social, le rôle du développement économique communautaire dans la fourniture de perspectives d'emplois à long terme et auto-suffisants a été gravement négligé. La redésignation continuelle des programmes de création d'emplois, l'insuffisance de planification à long terme et la mobilité des critères de financement et d'admissibilité n'ont pas non plus favorisé la mise au jour de perspectives d'emplois à long terme valables.

Le potentiel de création d'une activité économique communautaire est imposant et les propositions sous-jacentes aux programmes d'aide au développement économique local s'orientent dans la bonne direction. Toutefois, le Conseil croit fermement que compte tenu du chômage qui persiste, le budget de 1979-1980 de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, qui affecte près de 400 millions de dollars à la création d'emplois, ne donne pas suffisamment de résultats à long terme.

Voici des exemples de projets communautaires financés par le gouvernement à leur début, et qui par l'élargissement des perspectives d'emploi pourraient offrir des perspectives d'emplois permanents par le recours à des fonds privés et à la prestation de services, au coût réel ou moyennant une subvention: des entreprises hybrides comme les garderies coopératives, la préparation de repas chauds livrés aux personnes âgées, des services d'Orientation en matière d'emploi offerts aux personnes pour qui il est difficile de trouver un emploi et les programmes de parrainage des jeunes par des jeunes, un projet visant à réduire le taux d'impersévérance scolaire et à encourager les élèves du secondaire et de l'élémentaire à poursuivre leurs études et à les terminer avec succès.

D'après ce qui précède, on entrevoit certaines possibilités de combiner les forces des secteurs public et privé et les initiatives communautaires et privées dans le but de développer davantage le troisième secteur. La garde des enfants mérite une mention particulière.

Garde des enfants

En élargissant les mécanismes distributifs, comme le crédit d'impôt pour enfant (remboursable), en transformant l'actuelle déduction de l'impôt sur le revenu des frais de garderie en un dégrèvement fiscal plus équitable, et en portant le plafond aux coûts réels, on pourrait en arriver à meilleure compréhension, du travail qui influencerait de plusieurs façons sur les possibilités d'emploi. Actuellement, les gouvernements ne répondent pas aux besoins en garderies des femmes au travail à faible revenu. En 1978-1979, l'augmentation des garderies licencées non commerciales, surveillées et fortement financées a été de 4.8 p. 100 au Canada, soit 2,413 locaux de plus. Et c'est de ces garderies financées que les familles à faible revenu peuvent profiter. Cette petite augmentation de locaux contraste avec une augmentation de 28.3 p. 100 (9,160 locaux) garderies licencées commerciales et, en majeure partie, non financées au Canada, principalement utilisées par les parents au travail à revenu moyen ou élevé. Ainsi, bon nombre de parents qui travaillent et ont un faible revenu sont obligés de prendre de coûteuses dispositions pour placer leurs enfants dans les garderies commerciales privées ou non financées.

Le nombre de femmes de la population active ayant des enfants de moins de 6 ans approche actuellement les trois quarts de million (703,000) selon les évaluations).²⁵ En outre, de nombreuses femmes qui occupent un travail à temps partiel ou sont en quête de travail (ou ont cessé d'en chercher) travailleraient à temps plein, si elles pouvaient placer leurs enfants dans des garderies communautaires. Les forces économique et sociale ont sensiblement résolu la question de savoir si les mères de jeunes enfants et d'enfants en bas âge peuvent rester au foyer.

Accorder un crédit d'impôt pour aider ces familles à faire les frais de garderie pourrait augmenter les possibilités de travail de parents qui gagnent peu et doivent élever leurs enfants. Une telle aide financière permettrait aux parents de «travailler» à temps plein au développement de leur enfant à la maison, ou de passer un certain temps sur le marché du travail et le reste à la maison, ou encore de travailler à temps plein, en profitant du crédit fiscal pour confier le développement de leurs enfants à une garderie licenciée. A cette dernière fin, on aurait également besoin d'un plus grand nombre de travailleurs de garderie.

Recommandations

En élargissant le travail, davantage de possibilités d'emploi pourraient être créées avec l'appui gouvernemental des activités de développement communautaire et des services communautaires comme les garderies.

Par conséquent, nous recommandons:

- Que la CEIC augmente et élargisse les programmes de création d'emplois, notamment les possibilités d'emploi à long terme;
- Que le gouvernement fédéral élabore une politique de soutien du développement communautaire et précise le centre de responsabilité relatif à la mise en œuvre de cette politique;
- Que le dégrèvement d'impôt sur le revenu prévue pour les frais de garderie soit porté aux coûts réels d'achat des services, et soit transformés en un crédit d'impôt.

Services spéciaux aux femmes et aux jeunes

Nous tenons à isoler le cas des femmes et des jeunes, qui ont besoin d'une aide supplémentaire. Notre étude antérieure de leur situation sur le marché du travail a révélé que les femmes ont moins accès que les hommes aux possibilités d'emploi et de formation, et gagnent moins d'argent qu'eux. Les jeunes travailleurs représentent le quart de la population active et presque la moitié de tous les chômeurs, et ils sont peu de possibilité d'acquérir une formation en cours d'emploi ou une véritable expérience de travail. Le passage ou le retour sur le marché du travail des femmes et des jeunes est problématique, et des services sociaux et des services d'emplois spéciaux s'imposent.

Femmes

Déségrégation professionnelle

Les femmes au travail ont besoin d'aide pour que soit supprimée la ségrégation, dans certains emplois. Près des deux tiers des femmes occupent au Canada un poste de soutien dans trois domaines (le secrétariat, les services et la vente.).

La division de la population active par sexe ou le fait que certaines professions soient stéréotypées du point de vue des sexes, reflètent une attitude sociale consistant à considérer les femmes comme des travailleurs secondaires ou marginaux. Cette attitude a pour effet de limiter des choix offerts aux femmes et entraîne une représentation

excessive de celles-ci dans les emplois peu rémunérés et dans les programmes de formation aux professions nonspécialisées. Nous constatons cet effet dans la composition des programmes de formation professionnelle de 1978-1979, dans lesquels 50 pour cent des femmes se retrouvent dans deux groupes seulement, soit la sténographie et la dactylographie, et le secrétariat et les professions connexes. En comparaison, 56 pour cent des hommes se retrouvaient dans les huit groupes professionnels supérieurs.

Les gouvernements et les sociétés devraient être dissuadés de poursuivre leurs pratiques de sélection qui donnent des professions stéréotypées du point de vue des sexes. Une action positive pourrait modifier leur façon de recruter, choisir, nommer, former, payer et promouvoir les stagiaires et les employés.

Aide spéciale en matière d'emploi

Le manque d'habitudes et de compétences professionnelles appropriées est un deuxième obstacle majeur au passage ou au retour des femmes sur le marché du travail. Qu'elles soient sans expérience ou ignorent les nouvelles acquisitions dans le monde du travail, les femmes ont besoin d'une aide spéciale, c'est-à-dire d'une formation professionnelle appropriée et accessible, de cours de recyclage et de perfectionnement et d'une orientation professionnelle. S'imposent en outre: des services sociaux appropriés comme les garderies, l'orientation générale et l'aide à l'accès à l'autonomie.

D'après une étude interministérielle de la C.E.C.I., la plupart des stagiaires n'utilisent guère, ou aucunement leurs compétences. Il importe absolument de mieux faire correspondre aux possibilités d'emploi le type et le nombre de cours de formation.

Dans le passé, l'immigration au Canada, principalement des pays d'Europe de l'Ouest, a remplacé un système d'apprentissage. Toutefois, comme le niveau de vie a augmenté dans ces pays, l'immigration a diminué. Parce que nous nous sommes reposés sur l'immigration pour pallier les pénuries de compétences, très peu de Canadiens ont pu occuper les emplois spécialisés qui disparaissent, lorsque les immigrants d'après-guerre se retirent progressivement de la population active. La C.E.I.C. a fait peu d'efforts pour corriger cette pénurie de main-d'œuvre spécialisée. En 1977-1978, elle a débloqué \$490 millions pour former 230,000 adultes (dont une faible part à des emplois spécialisés), mais seulement \$77 millions pour former, dans l'industrie, 77,000 adultes.

Les trois pays dotés des systèmes d'apprentissage les plus élaborés et les plus avancés (l'Autriche, l'Allemagne et la Suisse) sont également trois des pays qui ont les problèmes de chômage les moins graves, notamment parmi les jeunes. Pour sa part, le Canada a un problème de chômage aigu, n'a pratiquement pas de système d'apprentissage et se fonde, dans une incroyable mesure, sur la formation dans les établissements. Il est essentiel qu'un système d'apprentissage plus avancé et plus vaste soit établi au Canada.

Il nous faut examiner l'accréditation des compétences techniques et spécialisées acquises à l'étranger et supprimer les injustices actuelles commises envers certains travailleurs spécialisés d'autres pays qu'on empêche d'appliquer des compétences légitimes et nécessaires.

Outre le besoin d'établir des programmes de transition spéciaux pour les femmes, de mieux adapter aux possibilités d'emploi les cours de formation, d'élaborer un vaste système d'apprentissage avancé et d'examiner l'accréditation des compétences acquises à l'étranger, il est nécessaire d'appliquer le principe: à travail égal, salaire égal.

D'après les évaluations, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est attribuable, dans la mesure de 15% à 22%, à la discrimination (à travail égal, salaire égal).²⁷ Peu de progrès ont été accomplis dans la diminution de l'écart imputable à la discrimination. Un petit nombre seulement ont appliqué de leur propre initiative l'esprit de la loi en matière de salaire égal. De récentes pétitions exigeant un salaire égal pour un travail égal ont échoué devant les tribunaux. Les législateurs doivent accélérer les progrès sur ce point en éclaircissant les moyens de prouver qu'il y a discrimination sexuelle dans les écarts salariaux. De plus, les agents chargés d'assurer l'application des pratiques d'emploi devraient rechercher les actions individuelles et collectives et les dénoncer devant les tribunaux.

Pour répondre aux besoins d'aide spéciale des femmes au travail, nous recommandons:

- Qu'un plus grand nombre et une plus vaste gamme de cours de formation appropriés et accessibles et de possibilités de perfectionnement et d'orientation professionnelle soient assurés aux femmes au travail.
- Qu'on adapte mieux aux possibilités d'emploi le type et le nombre de cours de formation à l'intention des femmes au travail.
- Qu'un système d'apprentissage plus avancé et plus vaste soit établi pour les femmes et les jeunes au travail.

- Que les principaux employeurs publics et privés se fixent des objectifs raisonnables en vue de réaliser progressivement la déségrégation des postes les plus rémunérés, où se retrouvent presque exclusivement des hommes.
- Qu'une loi et des mesures d'application soient établis pour supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire dans le but d'appliquer efficacement le principe: à travail égal, salaire égal.
- Que le gouvernement fédéral continue d'appuyer et d'élargir les services sociaux liés à l'emploi, comme les garderies licenciées, l'enseignement ménager, l'orientation générale et l'accès à l'autonomie.
- Que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique soit modifiée de façon à permettre le recrutement de femmes et la dotation en personnel féminin, de préférence (cela vaut aussi pour d'autres groupes défavorisés sur le marché du travail).
- Que l'évaluation du rendement des cadres supérieurs du gouvernement porte aussi sur les progrès accomplis dans l'ensemble de femmes à tous les niveaux, pour leur assurer une représentation plus proportionnelle dans la population active.
- Que le gouvernement fédéral applique un système de respect de contrat obligatoire exigeant des grandes organisations faisant affaire avec lui ou recevant des fonds de lui qu'elles établissent un vaste programme d'action positive, conçu pour augmenter les possibilités d'emploi des femmes et autres groupes cibles qui ont, dans le passé, été l'objet de discrimination en matière d'emploi.

Jeunes

Comme le souligne la Partie 1, les jeunes (de moins de 25 ans) représentent le quart de la population active et près de la moitié des chômeurs; et bon nombre de ceux qui ont du travail sont sous-employés, c'est-à-dire affectés à des postes rapportant le salaire minimum, débouchant nulle part et ne se rapportant nullement à leur instruction ou à leur formation.

Le problème passage des jeunes de l'école au marché du travail est principalement imputable à l'organisation fonctionnelle des établissements.

L'étude actuelle de l'entrée des jeunes sur le marché du travail conduit à la conclusion que, même si le climat économique est défavorable, les causes sous-jacentes au problème sont principalement d'ordre institutionnel.²⁸

Les gouvernements, les employeurs et les syndicats partagent la responsabilité d'élaborer des politiques d'emploi intégrées et de créer des possibilités d'emploi pour les années 80. Veiller à l'action concertée de ces trois secteurs et réaliser au gouvernement des politiques et des programmes intégrés, sont deux problèmes d'ordre institutionnel. Au Canada, il y a un partage de responsabilités entre les ministres provinciaux de l'éducation et le ministre fédéral de l'emploi. Il incombe aux organismes législatifs provinciaux (éducation) et fédéraux (emploi), d'aider les jeunes à franchir ce passage de l'école au travail.

Ces problèmes institutionnels conduisent à des lacunes ou à des écarts entre l'instruction et la formation que les jeunes reçoivent et les qualifications que les employeurs exigent. Nous pouvons facilement identifier le problème du manque d'instruction, les étudiants quittant école sans avoir acquis les qualifications de base requises sur le marché du travail.

La coupure entre les années de formation et les années de travail devrait-elle être aussi radicale qu'elle l'est aujourd'hui? Cette brusque transition des modèles de comportement à l'école à ceux du travail est préjudiciable. Ne pouvons-nous lier les mondes de l'école et du travail par des expériences école et travail, (préférentiellement payées)?

L'expérience du travail devrait être partie intégrante des programmes scolaires conduisant à l'obtention d'un diplôme. On en trouve un exemple dans les alternances d'expériences école et travail, faites actuellement au niveau postsecondaire. A cet égard, nous pourrions profiter de l'expérience de certaines commissions scolaires américaines.

A Santa Barbara, en Californie, le directeur des expériences de travail aide les étudiants à définir leurs intérêts professionnels; ensuite, il étudie les entreprises et les industries pour déterminer un lieu approprié où mener l'expérience, ou encore, il élabore ses possibilités en collaboration avec des chefs d'entreprises. A l'école secondaire Sir John A. MacDonald d'Ottawa, les élèves essaient de prévoir leurs expériences professionnelles futures. Un cours sur les carrières les aide à tirer le meilleur parti possible de leur expérience scolaire ainsi que de leurs autres intérêts et activités et les incite à des aspirations réalistes sur le plan professionnel. On demande aux élèves d'imaginer ce que sera leur vie professionnelle. Dans le cadre de cet exercice, ils doivent présumer qu'ils occuperont trois ou quatre emplois durant leur vie et que leurs autres intérêts et loisirs pourraient se transformer en carrière.

Les expériences de travail ainsi que les connaissances théoriques acquises par les élèves peuvent leur permettre de mieux s'adapter au passage de l'école au travail et les aider à s'épanouir véritablement.

Par conséquent, nous recommandons:

- que les ministères provinciaux de l'Éducation facilitent la mise en œuvre, par les conseils scolaires locaux, de bons programmes d'expérience professionnelle destinés aux élèves du secondaire (exemple: programmes d'alternance travail-études).
- que les ministères provinciaux de l'Éducation facilitent la création par les conseils scolaires de comités professionnels consultatifs dont le rôle sera de servir d'intermédiaire entre, d'une part, la collectivité et, d'autre part, les autorités scolaires et le personnel enseignant.
- que les établissements scolaires dispensent des cours sur les carrières, sur le marché du travail et sur la façon de monter une entreprise.
- que les autorités scolaires sollicitent la participation des services communautaires au programme d'expérience professionnelle (exemple: les élèves pourraient travailler dans des garderies de jour, dans des foyers pour personnes âgées ou dans des centres communautaires).

Supplément de revenu

En 1978, près de la moitié des chefs de famille vivant au Canada, sous le seuil de la pauvreté, étaient membres de la population active et travaillaient même 52 semaines par année. Au total, le nombre de travailleurs pauvres se chiffrait à plus d'un demi-million.

Il n'existe pas de programmes national destiné à aider les travailleurs indigents bien que le Québec et la Saskatchewan offrent une aide limitée et que le Manitoba se propose d'en faire autant en 1981. Par conséquent, le Conseil presse le gouvernement fédéral de mettre en œuvre, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, un programme de supplément du revenu qui serait de préférence administré dans le cadre du régime fiscal sous la forme d'un crédit d'impôt.

Bien que le présent mémoire s'attache surtout à chiffrer et à cataloguer les emplois disponibles, il faut se rappeler qu'un demi-million de travailleurs rénumérés ont actuellement des revenus annuels si dérisoires que Statistique Canada les considère comme vivant dans la pauvreté. En outre, la mise en œuvre de certaines des propositions que le Conseil a recommandées en vue d'accroître les perspectives d'emplois serait considérablement facilitée par la création à l'échelle nationale d'un programme de supplément du revenu.

Conclusion

L'étude du système au Canada révèle que la pénurie aiguë de main d'œuvre qualifiée, qui ne touche que deux emplois sur mille, n'est pas le principal problème qui se pose aujourd'hui dans ce domaine! C'est le chômage et, en particulier, son incidence démesurée sur les femmes et les jeunes.

En concevant et en proposant des solutions en vue de résoudre les problèmes d'emploi, le Conseil est conscient que ses propositions s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie beaucoup plus vaste. Une stratégie globale intégrée comprendrait des mesures financières et monétaires, des stratégies de développement régional d'expansion et une vaste gamme de programmes en matière d'emploi, d'enseignement et de formation.

Le Conseil présente ses recommandations parce qu'il est convaincu que des politiques appropriées en matière d'emploi, peuvent permettre d'atteindre des objectifs d'ordre social autant qu'économique. Trop souvent dans le passé, on n'a pas attaché suffisamment d'importance aux besoins sociaux des Canadiens dans les discussions portant sur les objectifs en matière d'économie et d'emploi. Aussi, les recommandations soumises par le Conseil, par exemple sur le répartition et l'élargissement des emplois, non seulement permettent d'accroître les possibilités d'emploi, mais aussi redéfinissent ce que nous appelons maintenant le «travail rémunéré» tout en mettant en question la distribution actuelle des emplois disponibles compte tenu du principe de la justice sociale.

Le Conseil croit également que l'intensification des programmes d'apprentissage, le salaire égal à travail égal, la déségrégation des tâches, l'accès égal à l'enseignement et aux programmes de formation ainsi qu'une meilleure coordination du passage de l'école au travail aideraient les plus désavantagés à s'intégrer au marché du travail. Même en période de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs et les écoles professionnelles négligent souvent de faire appel aux femmes et aux jeunes.

Enfin, le Conseil demande instamment que le processus d'élaboration de toutes les stratégies d'emploi soit plus ouvert et prenne en compte la participation des chômeurs, des femmes et des jeunes qui doivent profiter des changements proposés.

Bibliographie

1. John Martin, *Public Sector Employment Trends*, rédigé pour l'OCDE, Paris 1980.
2. H. MacKay, *Le travail à temps partiel au Canada*, (Ottawa: CCDS, 1980).
3. Statistique Canada, *La population active*, Janvier 1980.
4. Voir publications récentes de l'OCDE, *Economic Outlook*, (Paris: OCDE), publié deux fois par an; et *A Medium Manpower Policies*, (Paris OCDE, 1978).
5. Ministère des Finances, *The Economic Assumptions Underlying the Fiscal Projection of the Budget*, (Ottawa: ministère des Finances, décembre 1979), p. 20.
6. Ministère des Finances, *Les perspectives à moyen terme de l'économie canadienne 1980-1985*, (Ottawa: Ministère des Finances, octobre 1980).
7. Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, 1977.
8. Lynn McDonald, «*Equal Pay—How Far Off?*» *Canadian Dimension*, mai 1980.
9. Patricia Dale cite les études d'Ostry et McDonald dans son rapport intitulé *Women and Jobs* (Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1980), voir chapitre 2.
10. Dale, *op.cit.*; Tableau n° 7, annexe n° 2.
11. Statistique Canada, *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*, 1978.
12. Dale, *op.cit.*, chapitre 5.
13. OCDE: *Papers and Proceedings of Conference on Youth Unemployment*, Paris: OCDE, 1978).
14. Patrick Johnston, *Mémoire présenté au Comité spécial concernant les invalides et les handicapés*, (Ottawa: CCDS 1980) portant surtout sur les difficultés auxquelles font face les handicapés en matière d'emploi.
15. Wendy Weeks' «*Collective Bargaining and Part Time Work in Ontario*», *Relations industrielles*, Vol. 33, n° 1, 1978, pp. 80-92.
16. Wilfred List, *Globe and Mail*, 18 août 1980.
17. *La Revue de la Banque du Canada*, 1978 et numéros précédents.
18. Bruce MacDonald, *Document de recherche n° 7*, novembre 1976, Enquête sur la population active, Statistique Canada.
19. Maryanne Webber, *Document de recherche n° 15*, septembre 1977, La population active, Statistique Canada.
20. *La population active*, juin 1980 (Cat. 71-001, mensuel) Statistique Canada, groupe d'enquête sur la population active, Tableau n° 37 (p. 55).
21. *La population active*, juin 1980 (Cat. 71-001, mensuel), Statistique Canada, groupe d'enquête sur la population active, tableau n° 27 (page 45).
22. Doris Gold, «*Women and Voluntarism*», *Woman in Sexist Society*, Gornick et Moran, pp. 548-549.
23. Patricia Dale, *Des femmes et des emplois*, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, juin 1980, Ottawa.
24. *Des travailleurs et des emplois*, Le Conseil économique du Canada, 1976, Ottawa.
25. *Enquête sur la population active*, octobre 1980.
26. *Interdepartmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program*, p. 176.
27. Sylvia Ostry, *The Female Worker In Canada*, Bureau fédéral de la statistique, 1968.
28. «*Entry of Young People Into Working Life*», OCDE 1977.

ANNEXE

Recommandations

Étalement du travail Programmes

- Que le gouvernement du Canada établisse un objectif de croissance pour l'étalement du travail au sein de la main-d'œuvre, et veille que la création d'emplois à temps partiel soit proportionnelle à la structure professionnelle, que la C.E.I.C. favorise et facilite le partage des tâches par ceux qui cherchent de l'emploi et les employeurs qui leur en offrent.
- Que les gouvernements fédéral et provinciaux donnent l'exemple en embauchant eux-mêmes des travailleurs à temps partiel ainsi que des gens disposés à partager un emploi.
- Que les Centres de main-d'œuvre du Canada offrent aux travailleurs à temps partiel davantage de services de consultation et de placement spécialisés.
- Que la CEIC évalue l'évolution du statut du travail à temps partiel au Canada et étudie la question de savoir si la conversion de certains emplois à temps plein trouve une contrepartie avantageuse dans l'embauchage de travailleurs à temps partiel pour l'exécution du travail supplémentaire.
- Que les gouvernements facilitent l'accès au travail à temps partiel par un appui financier accru à des programmes de soutien de l'emploi comme les services de garderie et d'aide familiale.
- Que les gouvernements communiquent aux employeurs et aux employés la description de divers cas de redéfinition du travail comme le partage des tâches.
- Que Statistique Canada recueille des statistiques sur les travailleurs syndiqués et non syndiqués et fasse rapport sur (1) le pourcentage de travailleurs à temps partiel, selon une répartition par sexe; (2) le taux horaire des travailleurs à temps partiel, selon une répartition par sexe, et (3) le rapport qui existe entre ceux qui cherchent du travail à temps partiel et les possibilités d'emplois de ce type.
- Que des garanties aux employés à temps plein soient incluses dans les codes du travail fédéral et provinciaux afin que des tels postes soient à l'abris des conversions arbitraires en poste à temps partiel.
- Que les gouvernements établissent le nombre et le type de cumul d'emplois et de surtemps qui, selon des critères généralement acceptés, peuvent être considérés comme réduisant les perspectives d'emploi qui s'offrent aux chômeurs qualifiés à la recherche d'un emploi.
- Que les gouvernements établissent un programme de supplément du revenu pour ceux qui touchent des salaires insuffisants, et certains travailleurs à temps partiel.

Rémunération et avantages sociaux

- Que les contributions et avantages sociaux des travailleurs à temps partiel soient calculés de façon proportionnelle, ou qu'au moins la période de travail minimale ou les exigences minimales en matière de salaire établie: aux fins de l'assurance-chômage soient réduites.
- Que les travailleurs à temps partiel puissent souscrire aux régimes de pensions privés et publics.
- Que les subventions offertes à la formation en cours d'emploi soit modifiées afin de favoriser la formation en vue du travail à temps partiel et du partage des emplois.
- Que le travail à temps partiel soit intégré et régi comme le travail à temps plein dans la même négociation collective, et que les principes de l'équivalence des taux de traitement et des conditions de travail soit reconnu pour un même travail, qu'il soit exécuté à temps plein ou partiel.

Élargissement des tâches

- Que la CEIC augmente et élargisse les programmes de création d'emplois, notamment les possibilités d'emploi à long terme;
- Que le gouvernement fédéral élabore une politique de soutien du développement communautaire et précise le centre de responsabilité relatif la mise en œuvre de cette politique;
- Que le dégrèvement d'impôt sur le revenu prévu pour les frais de garderie soit porté aux coûts réels d'achat des services, et soit transformé en un crédit d'impôt.

ANNEXE

Recommandations

Services spéciaux destinés aux femmes et aux jeunes

Pour répondre aux besoins d'aide spéciale des femmes au travail, nous recommandons:

- Qu'un plus grand nombre et une plus vaste gamme de cours de formation appropriés et accessibles et de possibilités de perfectionnement et d'orientation professionnelle soit assurés aux femmes au travail.
- Qu'on adopte mieux aux possibilités d'emploi le type et le nombre de cours de formation à l'intention des femmes au travail.
- Qu'un système d'apprentissage plus avancé et plus vaste soit établi pour les femmes et les jeunes au travail.

Les femmes

- que les principaux employeurs privés et publics se fixent des objectifs raisonnables et échelonnés afin de supprimer la discrimination fondée sur le sexe pour la dotation des plus emplois les rémunérés qui sont, la plupart du temps, réservés aux hommes.
- qu'on adopte et applique une loi visant à rectifier les différences de salaires fondées sur le sexe afin de concrétiser le principe de rémunération égale pour un travail égal.
- que le gouvernement fédéral continue d'appuyer et de développer les services sociaux relatifs à l'emploi comme les garderies reconnues, les services ménagers à domicile, l'orientation professionnelle et les services fondés sur les efforts personnels.
- que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique soit modifiée afin de permettre qu'on recrute de préférence des femmes. (Cette politique devrait aussi s'appliquer à d'autres travailleurs de la population active qui font partie de groupes désavantagés).
- que les évaluations portant sur le rendement professionnel des cadres supérieurs du gouvernement fassent mention des progrès réalisés, en vue d'augmenter le nombre de femmes engagées à tous les échelons et pour que leur taux de participation dans la Fonction publique reflète mieux leur représentation dans la population active.
- que le gouvernement fédéral adopte un système par lequel il obligerait les organismes importants avec lesquels il conclut des contrats ou qui en reçoivent des fonds, à créer un programme d'action positive d'envergure, destiné à accroître les perspectives d'emploi des femmes et d'autres groupes cibles, à l'endroit desquels on a fait preuve de discrimination dans le passé.

Les jeunes

- que les ministères provinciaux de l'Éducation facilitent la mise en œuvre par les conseils scolaires locaux de bons programmes d'expérience professionnelle destinés aux élèves du secondaire (exemple: programme d'alternance travail-études).
- que les ministères provinciaux de l'Éducation facilitent la création par les conseils scolaires de comités professionnels consultatifs dont le rôle sera de servir d'intermédiaire entre d'une part, la collectivité et, d'autre part, les autorités scolaires et le personnel enseignant.
- que les établissements scolaires dispensent des cours sur les carrières, sur le marché du travail et sur la façon de monter une entreprise.
- que les autorités scolaires sollicitent la participation des services communautaires au programme d'expérience professionnelle (exemple: les élèves pourraient travailler dans des garderies de jour, dans des foyers pour personnes âgées ou dans des centres communautaires).

ANNEXE «EMPL-19»

EXTRAITS D'UN MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ MIXTE SPÉCIAL DE LA CONSTITUTION
DU CANADA PAR LE CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIALLA RÉOLUTION ET LA POLITIQUE SOCIALE

Dans ce paragraphe nous nous pencherons sur les problèmes particuliers qui se posent à notre organisation au sujet des rapports du projet de résolution avec la politique sociale. A moins que la résolution ne soulève elle-même la question, nous n'aborderons pas le sujet de la compétence. Tout en reconnaissant l'importance cruciale de l'attribution des responsabilités, et des relations entre paliers de gouvernements, lorsqu'il s'agit des politiques sociales, nous étudierons ces questions et certains points plus particuliers de politique sociale, lorsque nous analyserons les articles 91 et 92 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, discussion qui fera suite, nous l'espérons, au rapatriement de ce dernier.

Article 6

Liberté de circulation et d'établissement

Droits des citoyens

6. (1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.

Droits généraux

(2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit:

- a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;
- b) de gagner leur vie dans toute province.

Restriction

(3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés:

- a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle;
- b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.

6 (2) (b)

Nous nous préoccupons de ce que le libellé de cet alinéa puisse être interprété comme signifiant que les particuliers n'auraient pas le droit d'obtenir un emploi, mais simplement d'en postuler un. Nous pensons que le droit d'être employé contre rémunération devrait être garanti, pour toute personne qui le désire, dans n'importe quelle région du pays. Nous suggérons donc que ce passage soit revu en conformité avec l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels, dans lequel on peut lire que les signataires reconnaissent le droit de toute personne de subvenir à ses besoins par un travail rémunéré de son choix, et que ces mêmes signataires s'engagent à prendre toutes mesures indispensables à la défense de ce droit.¹²

6 (3) (a) et (b)

Ces alinéas pourraient fort bien avoir pour effet de limiter la liberté de circulation stipulée à l'alinéa 6 (2) (b), jusqu'à réduire le pays à un ensemble d'États souverains. Nous comprenons que ces alinéas autorisent les provinces à empêcher les citoyens canadiens et les immigrants reçus de se déplacer librement à l'intérieur des provinces, ou de l'une à l'autre, pour tous motifs qu'elles jugeraient opportuns, sans toutefois attenter au droit de résidence. Tout en étant par ailleurs sujettes aux dispositions générales relatives aux droits de la personne interdisant toute discrimination fondée sur des critères d'âge, de race, de sexe ou d'origine sociale, les provinces pourraient interdire à certains Canadiens, pour des motifs dont elles décideraient, de s'installer à l'intérieur de leurs frontières. Bien que l'Acte de l'Amérique du Nord britannique reconnaisse ce droit aux provinces, elles sont tenues par ailleurs, en cas de nécessité, de se subordonner à l'intérêt national. L'alinéa 6 (3) (a) paraît être un élargissement des compétences provinciales en matière d'immigration, et représenterait alors une limitation des compétences fédérales. Cette clause signifierait que l'on serait moins citoyens canadiens que citoyen du Manitoba, de Terre-Neuve, ou de l'Ontario.

Article 31

PÉRÉQUATION ET INÉGALITÉS RÉGIONALES

Engagements relatifs à l'égalité des chances

31. (1) Sous réserve des compétences législatives du Parlement et des législatures et de leur droit de les exercer, le Parlement et les législatures, ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux, s'engagent à:

- a) promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être;
- b) favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances;
- c) fournir à tous les Canadiens, à un niveau de qualité acceptable, les services publics essentiels.

Engagement relatif aux services publics essentiels

(2) Le Parlement et le gouvernement du Canada s'engagent à prendre les dispositions propres à mettre les provinces en mesure d'assurer les services publics essentiels visés à l'alinéa (1)c) sans qu'elles aient à imposer un fardeau fiscal excessif.

Cet article soulève une foule de questions en ce qui concerne l'intention du législateur, et les effets possibles d'application. Il serait très utile d'y adjoindre un glossaire définissant les termes.

Définitions: En quoi le terme d'«engagement» indique-t-il l'intention de prendre des mesures. S'agit-il d'une déclaration de principe, ou d'une déclaration engageant la responsabilité du gouvernement?

«Promouvoir»—ce terme est souvent utilisé dans le cadre de la promotion d'un produit sur le marché; on organise également «la promotion» d'une équipe de football. Nous pensons que notre pays devrait «permettre» et même, pour le moins, «garantir» l'égalité des chances.

«Prendre les dispositions»—s'agit-il de moyens financiers, ou de l'offre de services fédéraux?

«Les services publics essentiels»—De quels services s'agit-il? S'agit-il de ceux dont toute la population fait usage à l'heure actuelle? Comprennent-ils des services auxquels une majorité d'utilisateurs auraient recours dans l'avenir? Quels services sont compris? Y a-t-on inclus les services de soutien, les services d'assistance sociale, et les programmes culturels?

«Un niveau de qualité acceptable»—ces termes ont une valeur qualitative et sont susceptibles d'interprétations diverses. Tout en visant à un effort de clareté, nous approuvons néanmoins de tout cœur cette décision de fixer des normes nationales au développement des programmes sociaux. Tout en reconnaissant les progrès qui ont été réalisés au cours de la décennie passée, l'absence partielle de normes quantifiables concernant la qualité a été un obstacle sérieux à l'amélioration de la planification et de la mise en place des programmes sociaux.

Nous reprenons donc les termes de notre déclaration de 1971 citée à la page 17, sur la nécessité d'une définition nationale d'objectifs et d'organisation des services.

Le Conseil canadien de développement social a consacré une part importante de son attention à la question des objectifs des programmes sociaux. Notre publication: «Les politiques sociales pour la décennie 80» (prévue pour 1981), marquera l'ouverture de la troisième décennie de développement de programmes sociaux au Canada. Notre recherche en 10 volumes «Personal Social Services in Canada»¹⁶ (Les services sociaux canadiens au service du citoyen) n'est qu'une étude parmi tant d'autres, conçue par notre organisme afin de contribuer au développement et à la mise en place des objectifs sociaux, aux niveaux fédéral et provincial de gouvernement.

Outre les questions de définitions, nous voyons mal les conséquences de l'article 31 sur les programmes sociaux. Les versements de péréquation ne sont qu'un instrument budgétaire parmi d'autres, permettant aux revenus du gouvernement fédéral d'être reversés à des programmes sociaux. L'affectation d'une fraction de l'impôt, «le financement en bloc», des subventions liées, ainsi que le partage des dépenses en sont d'autres).

L'engagement provincial dans la plupart des programmes sociaux, est relativement évident; tandis que la participation fédérale au financement de ces services n'est pas toujours aussi manifeste, la contribution financière fédérale n'en a pas moins joué un rôle important dans le développement et la mise en place d'une vaste gamme de programmes sociaux.

On pourrait conclure, que l'article 31 attribue aux provinces la responsabilité de l'essentiel des services publics (quelle qu'en soit la définition), y compris ceux qui ont été décidés et pris en charge par le gouvernement fédéral, même lorsque dans certains cas son bon droit à procéder ainsi pouvait être, d'un point de vue de sa constitutionnalité, remis en question. (Pour tout ce qui concerne l'emploi par exemple).

CONSEIL CANADIAN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

RÉPONSE AU BUDGET FÉDÉRAL DU 28 OCTOBRE 1980

Le lundi 3 novembre 1980

Introduction

A première lecture, le budget voté mardi dernier donne au Canadien moyen quelque raison d'être satisfait. En effet, malgré les bruits qui couraient, la désindexation de l'impôt sur le revenu n'a pas été décidée, et les avantages des programmes sociaux indexés, tels que le crédit d'impôt pour enfant, la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti, continueront à suivre les augmentations du coût de la vie. Nous nous félicitons également de l'intention du gouvernement de créer, dans un avenir proche, un compte de dépense de l'impôt tenu à jour. Malheureusement, les augmentations du coût de l'énergie annoncées au budget, combinées avec une inflation croissante et des réductions fédérales en matière de dépenses sociales, auront un impact négatif sur le niveau de vie des Canadiens des tranches inférieures de revenu et des Canadiens au revenu fixe.

L'impact sur les Canadiens au revenu le plus faible

La famille moyenne paiera vraisemblablement environ \$500 par an de plus pour le transport, les frais de chauffage et les autres augmentations d'impôt annoncées au budget. (Ce chiffre se compose de \$350 pour les 22 p. 100 de l'augmentation du coût de l'énergie, l'an prochain, \$100 pour l'augmentation de cotisation d'assurance-chômage, le reste correspondant aux autres augmentations d'impôt). Les familles au revenu moyen (se situant actuellement au-dessus de \$24,000 par an) verront le coût de la vie augmenter de 2 p. 100 en 1981, et d'à peu près autant, chaque année suivante. Malgré cela des millions de Canadiens défavorisés verront leur niveau de vie se détériorer de façon plus substantielle. En particulier, les couches de la population les plus démunies souffriront le plus de l'alignement progressif du Canada sur le prix mondial du pétrole.

- Pour les familles dont le revenu équivaut au salaire minimum, soit environ \$6,200 actuellement, les augmentations du coût de la vie, consécutives à l'adoption du nouveau budget, représenteront 8 p. 100 de leur revenu brut. Dans de nombreux cas, cela suffira à faire pencher la balance, et de nombreuses familles trouveront alors plus avantageux de vivre du Bien-être social.
- Pour les couples âgés, les retraités seuls et les veuves/veufs habitant chez eux et comptant sur la pension de vieillesse ou le supplément de revenu garanti, le coût de la vie augmentera de \$200 l'an prochain, plus encore les années suivantes. Nombreux parmi eux seront ceux qui seront contraints d'aller vivre dans des institutions privées ou publiques fort coûteuses.

Les citoyens Canadiens dont la source principale de revenu provient des paiements de transfert du gouvernement, disposent d'une marge de manœuvre financière déjà très réduite. Les parents seuls, les handicapés et les chômeurs, devront vraisemblablement affecter une partie des sommes consacrées à l'habillement et à la nourriture, au financement de ces augmentations.

Les programmes provinciaux de bien-être social, qui viennent en aide aux parents seuls, aux invalides et aux handicapés, sont traditionnellement en retard par rapport à la courbe de l'inflation. Ainsi, les augmentations décidées cet été pour le supplément de revenu garanti seront rapidement absorbées par les augmentations du coût de la vie et du prix de l'énergie.

Les différentes augmentations d'impôt contenues dans le budget permettront au gouvernement fédéral des recettes supplémentaires de 14,3 milliards de dollars, pendant les trois années à venir. Cette somme contraste brutalement avec les 345 millions de dollars supplémentaires consacrés chaque année à l'accroissement des revenus des retraités Canadiens les plus pauvres, dans le cadre des améliorations qui avaient été prévues au supplément de revenu garanti. Par ailleurs, pas un centime de ces recettes supplémentaires ne sera affecté à la protection des tranches de revenu les plus basses contre les effets de la hausse du prix de l'énergie. Il semble indiqué qu'une partie de ces sommes soit distribuée par le canal d'allocations aux usagers, ou de subventions aux dépenses d'énergie, ou pour le moins de crédit d'impôt sur les dépenses d'énergie.

On a peine à comprendre comment le gouvernement actuel a pu se soustraire à des mesures aussi vitales. Le budget du gouvernement précédent, du 11 décembre 1979, prévoyait un crédit d'impôt à l'énergie, calculé à partir d'un plafond pour les dépenses d'énergie, fixé à \$220 pour une famille de quatre. Face à cette suggestion, les membres du gouvernement actuel ont, à l'époque, répondu que ce crédit d'impôt à l'énergie restait largement insuffisant:

Les conservateurs, je le suppose, invoqueront le crédit d'impôt remboursable au titre de l'énergie, comme moyen d'atténuer les injustices que représentent les prix élevés de l'énergie et la forte taxe d'accise. Ce crédit ne réussira pas, de toute évidence, à compenser tous les coûts supplémentaires.

Le crédit maximum pour une famille de quatre est estimé, d'après le budget, à \$220, et cela seulement dans deux ans. Hier soir, j'ai parlé de l'incidence de la hausse des prix de l'énergie et de la taxe d'accise sur les familles canadiennes dans diverses régions du pays. Dans tous les cas, les coûts supplémentaires dépassent de loin le montant du crédit. En moyenne, une famille canadienne type devra assumer une dépense supplémentaire de \$381 par année pour le chauffage et le transport, ce qui est de loin supérieur au crédit d'impôt.

Étant donné que les dépenses imposées au budget moyen d'une famille, au titre des dépenses d'énergie de l'année prochaine, sont estimées dans le budget actuel à \$350, le gouvernement est en mesure de comprendre toute la portée de sa position alors qu'il était encore dans l'Opposition, et devrait adopter un crédit d'impôt à l'énergie pour venir en aide aux Canadiens les plus défavorisés. Le gouvernement précédent avait estimé le coût de ce crédit d'impôt à l'énergie à \$1 milliard par an, lorsqu'il serait pleinement appliqué. Il est difficile de comprendre comment le gouvernement actuel ne peut débloquer des crédits similaires, alors qu'il aura des recettes supplémentaires de \$14,3 milliards, grâce aux taxes sur l'énergie qu'il prélèvera pendant les trois prochaines années.

Réduction des dépenses sociales

Les commentaires du budget donnent une description peu enthousiaste des possibilités à venir de répartition plus équitable du revenu au Canada. En période de croissance économique, les dépenses affectées aux programmes sociaux ont tendance à gonfler, reflétant en cela un minimum d'effort pour redresser les inégalités. Ce fut le cas au cours de la décennie passée, lorsque certains progrès modestes ont été réalisés en vue de l'égalité, grâce à des dépenses accrues et à l'indexation de certaines programmes d'assistance sociale.

Cet acquis, même s'il a été minime, semble être singulièrement menacé. Étant donné que l'on prévoit une croissance du salaire moyen réel de moins de 1 p. 100 et que, par ailleurs, l'inflation provoquera une détérioration de la situation déjà précaire des Canadiens les plus défavorisés, le gouvernement fédéral prévoit une réduction importante de ses dépenses sociales. Le budget prévoit que les engagements au titre des programmes sociaux augmenteront de 10,6 p. 100 en 1981-1982, de 6,3 p. 100 en 1982-1983 et 6,9 p. 100 en 1983-1984. Ceci signifie qu'en 1982-1983, les dépenses à ce titre seront réduites d'environ \$1,2 milliard, et de \$1,1 milliard supplémentaire, pendant l'exercice 1983-1984. La réduction prévue de \$2,3 milliards pour l'exercice 1983-1984 est égale à la somme totale prévue pour les dépenses du Plan d'assistance Canada pour cette même année financière. Ce plan constitue le dispositif essentiel de répartition des dépenses entre les paliers fédéral et provincial de gouvernement en matière d'assistance sociale, de services et de programmes sociaux. En supprimant en 1978 la Loi de financement des services sociaux, le gouvernement fédéral avait déjà opéré dans ce domaine une réduction annuelle de ses dépenses de plus de \$150 millions.

Les déclarations accompagnant le budget montrent à l'évidence que le gouvernement fédéral a l'intention de remettre les dépenses sociales à la charge des provinces et d'utiliser les «économies» ainsi réalisées dans d'autres domaines:

Le gouvernement se propose de réaliser des économies dans ce domaine pour contribuer à financer des initiatives dans d'autres secteurs... Elles devraient comporter des réductions des transferts fédéraux aux provinces, dans les domaines relevant de la compétence du ces dernières.

Le gouvernement fédéral a joué un grand rôle, au cours des deux dernières décennies, dans l'établissement des normes actuelles du système de sécurité social. Le projet fédéral de transfert de la responsabilité financière des programmes sociaux aux provinces doit s'accompagner du transfert des fonds nécessaires à leur application. Il est indispensable que les fonds ainsi visés puissent répondre à la demande future et qu'ils soient destinés exclusivement aux programmes sociaux. Il ne suffit pas de prétendre que cette abdication de responsabilité sera compensée par un changement de la formule de péréquation. Un document publié dernièrement par le ministère des Finances indique clairement que la péréquation peut viser seulement les différences sur le plan des bases fiscales provinciales et non les variations régionales en matière de besoins et de coûts des services. De plus, ce genre d'évolution inciterait les provinces qui reçoivent peu de paiements de péréquation ou aucun à ne pas assurer et améliorer les programmes sociaux voulus. Les pauvres des provinces riches sont tout aussi démunis que les pauvres des provinces les moins bien nanties. Ils sont en fait plus favorisés. Il semble que les luttes pour le pouvoir que mènent entre eux les gouvernements fédéral et provinciaux font oublier la nécessité de répondre aux besoins des personnes.

Notre Conseil a fait savoir récemment que le gouvernement fédéral avait commencé une étude importante sur le financement des programmes sociaux. Cette étude a été entreprise sans qu'il y ait consultation des provinces ou

d'autres autorités dans le secteur des programmes sociaux, et elle semble s'effectuer sans rapport aucun avec quel que soit l'objectif de politique sociale établi publiquement. Les raisons qui ont mené à l'exécution de cette étude ont été mises en évidence par le budget, notamment la réduction des transferts fédéraux aux provinces et la diminution de l'appui fédéral relativement à l'égalité sociale au Canada. La réduction des dépenses fédérales pour les programmes sociaux au détriment des provinces n'aide en rien le contribuable. La charge financière des programmes ne fait que passer d'un niveau de gouvernement à un autre en une période où les besoins sociaux s'accroissent, et cela force effectivement les provinces à augmenter leurs impôts.

Le Conseil recommande que le gouvernement fédéral fasse connaître les objectifs de sa politique sociale pour l'année qui vient et qu'il établisse un processus de consultation complète avec les provinces et le public avant de prendre des décisions financières si lourdes de conséquences.

Emploi

Cela n'est pas trop exagéré que de prétendre que l'inflation et le chômage atteindront prochainement des proportions alarmantes au pays et qu'ils pourraient s'accompagner d'un malaise social chez les Canadiens à faible revenu et sans emploi. Le discours du budget avoue candidement que l'an prochain il y aura un million de chômeurs au pays et que cette tendance se poursuivra vraisemblablement jusqu'en 1985. Le prix en sera élevé pour la société canadienne en terme de pertes de productivité, de faillites personnelles et de taux plus forts de violence au foyer, de mariages rompus, d'enfants maltraités et négligés. (Dans la dernière décennie, nous avons assisté à une augmentation progressive du nombre de faillites personnelles (non commerciales) enregistrées chaque année. La hausse globale depuis 1970 s'établit à près de 85 p. 100).

Le budget n'offre aucune solution en ce qui concerne le niveau de chômage dont il prédit l'accroissement. Les efforts modestes de création d'emplois déjà annoncés par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration demeurent inchangés. Plutôt que d'appliquer la grande stratégie industrielle proposée par le gouvernement lors de sa campagne électorale de l'hiver dernier et promise publiquement par le ministre de l'Industrie et du Commerce, le gouvernement songe à n'affecter que \$350 millions à la restructuration industrielle et au recyclage et à la mobilité de la main-d'œuvre. Le gouvernement n'a pas non plus de projet d'investissement pour favoriser la création d'emplois au niveau des collectivités locales et des coopératives.

Le budget n'apporte aucune solution adéquate au chômage; au contraire, il défavorise les chômeurs qui sont pour la plupart des femmes, des jeunes et des handicapés. Le Conseil abordera ces questions dans un mémoire devant être présenté dans les prochaines semaines au Comité parlementaire spécial sur les perspectives d'emploi dans les années 80.

Logement

Le budget ne donne aucun espoir aux jeunes Canadiens qui souhaitent devenir propriétaires de leur maison, ni aux citoyens âgés qui aimeraient garder la leur, le taux d'inflation et les coûts de l'énergie étant ce qu'ils sont. Cela donne à entendre que les taux d'intérêts continueront de fluctuer selon les décisions hebdomadaires de la Banque du Canada. Il semblerait qu'on ne prévoit aucune mesure pour freiner l'escalade des taux hypothécaires, ce qui fait qu'une partie croissante du stock de logements au Canada continuera d'être financièrement inaccessible pour le Canadien moyen.

La remise en vigueur du programme d'immeubles résidentiels à unités multiples (IRUM) est un point très douteux du budget. Ce programme permet la coalition d'investissements dans certaines catégories de logements et un régime de dépréciation plus rapide. Le Conseil a critiqué les dispositions du programme pour plusieurs raisons:

- le programme favorise peu ou nullement la construction de logements abordables pour les Canadiens; la plupart des immeubles financés par l'IRUM sont des logements luxueux non destinés aux familles;
- cette formule d'investissement n'offre aucune incitation aux investisseurs immobiliers moins importants et accapare des fonds qui pourraient être affectés à la restauration et à la stabilisation du stock actuel de logements de location;
- le programme encourage les pires aspects de gestion en matière de logements locatifs, particulièrement l'absence de propriétaires, et incite les investisseurs à transférer leurs capitaux de projet en projet, ce qui a pour effet de menacer l'économie de tout immeuble dans les premières années de son exploitation. Cela provoque souvent de fortes augmentations des loyers pour les locataires ou la conversion des immeubles en condominiums.

Les problèmes d'accessibilité financière des logements auxquels se heurtent les Canadiens ne se résoudre pas par des mesures fiscales destinées essentiellement à aider les riches investisseurs. Il faut un stimulus économique pour la construction résidentielle, mais des octrois directs favorisant les mises en chantier ou des subventions relatives aux taux d'intérêts sont plus souhaitables que toutes les formes d'allégement fiscal. En outre, les subventions gouvernementales à la restauration créeraient de l'emploi, amélioreraient les conditions de vie des Canadiens à faible revenu et, à la longue, conserveraient et stabiliseraient le stock de logements locatifs familiaux.

Le programme de subventions à la conversion des systèmes de chauffage annoncé dans le budget aidera les Canadiens à passer de leur système de chauffage à l'huile à un système de chauffage au gaz naturel. Ces subventions sont un prolongement de l'esprit du programme de conservation d'énergie présenté en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard en 1977. Toutefois, le programme de conversion des systèmes de chauffage n'a jamais été financé adéquatement, et le nouveau budget ne le favorise malheureusement pas davantage. Le gouvernement fédéral estime que bien des ménages devront dépenser \$1,000 ou plus pour remplacer leur système de chauffage à l'huile, mais la subvention proposée ne permet d'absorber que 50 p. 100 des coûts de la conversion jusqu'à concurrence de \$800. La situation financière des propriétaires à faible revenu ou sans emploi minimisera vraisemblablement les chances de ces derniers de profiter de cet important programme.

Le Conseil estime que le gouvernement fédéral pourrait apporter une solution partielle au chômage et améliorer du même coup la situation du logement en affectant plus de fonds au programme de logements sociaux et à la restauration du stock de logements actuels au Canada.

¹ L'honorable Herb Gray, *Débats de la Chambre des communes*, le 12 décembre 1979, p. 2296.

² Le Budget, p. 33.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL AU CANADA

Présentation au Conseil
consultatif de l'emploi et
de l'immigration

LE CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

septembre 1980

Harry Mackay

INTRODUCTION

Le Conseil canadien de Développement social (CCDS) se réjouit de l'occasion qui lui est donnée pour présenter au Conseil consultatif de l'emploi et de l'immigration ses points de vue sur la question du travail à temps partiel au Canada. Le temps restreint qui a été accordé pour la préparation du présent rapport et le temps limité que le personnel a pu y consacrer du fait d'autres engagements ont rendu nécessaire ce bref rapport dans lequel nous faisons ressortir nos points de vue.

Le CCDS donne son adhésion au principal objectif de Emploi et Immigration Canada, cité dans un rapport annuel récent:

«Favoriser la réalisation des grands objectifs socio-économiques du Canada en puisant à fond dans le potentiel des ressources humaines à sa disposition, tout en appuyant les initiatives des travailleurs pour trouver un emploi qui leur permet de combler leurs besoins économiques et, d'une manière plus générale, qui convient à leurs aspirations.»

Nous croyons que quatre des sous-objectifs de la Commission sont tout particulièrement pertinents à la question du travail à temps partiel au Canada:

- aider le chômeur à réintégrer la population active le plus rapidement possible,
- aider les handicapés et les autres personnes défavorisées à accroître leurs chances sur le marché du travail,
- aider les travailleurs à décider judicieusement lorsqu'ils cherchent un emploi qui assurera leur épanouissement,
- promouvoir l'emploi productif des ressources humaines qui ne sont pas utilisées dans le moment par l'économie.

Nous nous proposons de montrer qu'une utilisation accrue et plus diversifiée du travail à temps partiel pourrait entraîner une réalisation plus complète des objectifs énumérés ci-dessus. Un organisme national, non gouvernemental et à but non-lucratif, le Conseil canadien de Développement social s'intéresse vivement à la formulation et à l'avancement d'une politique d'emploi fondée sur le principe de justice sociale. Nous sommes d'avis qu'il importe de déployer des efforts pour modifier les établissements en place ou d'en mettre de nouveaux sur pied qui se conformeront davantage aux valeurs humaines et aux besoins de la société. Nous nous intéressons en outre aux modifications qui pourraient être apportées à la politique en matière d'emploi et qui offriraient aux particuliers des choix plus vastes en vue d'atteindre un niveau satisfaisant d'indépendance économique et d'épanouissement personnel.

La situation actuelle du travail à temps partiel

Pour rappeler au Conseil l'étendue grandissante et la nature singulière du travail à temps partiel¹ au Canada, il serait peut-être bon de résumer la situation².

- Au Canada, un travailleur sur sept est employé à temps partiel.
- Plus d'un million et demi de personnes travaillent à temps partiel au Canada.
- Le nombre de travailleurs à temps partiel augmente au taux de 12,5 pour cent par année.
- Quatre-vingt dix-huit pour cent des travailleurs à temps partiel n'occupent qu'un seul emploi.
- La majorité des travailleurs à temps partiel occupent leur emploi depuis plus d'un an.
- Les travailleurs à temps partiel sont vraisemblablement des femmes mariées et âgées et des hommes jeunes et non mariés.

Précisément:

- * Parmi les femmes actives, une sur quatre est employée à temps partiel contre un homme sur cinq parmi ceux qui sont actifs.
- * Parmi les femmes actives à temps partiel, une sur quatre occupe un emploi de bureau contre un homme sur douze parmi ceux qui sont employés à temps partiel.
- * Parmi les femmes actives à temps partiel, trois sur deux ont plus de 25 ans contre un homme sur quatre parmi ceux qui sont actifs à temps partiel.
- * Parmi les femmes actives à temps partiel, deux sur trois sont mariées contre un homme sur quatre parmi ceux qui sont actifs à temps partiel.

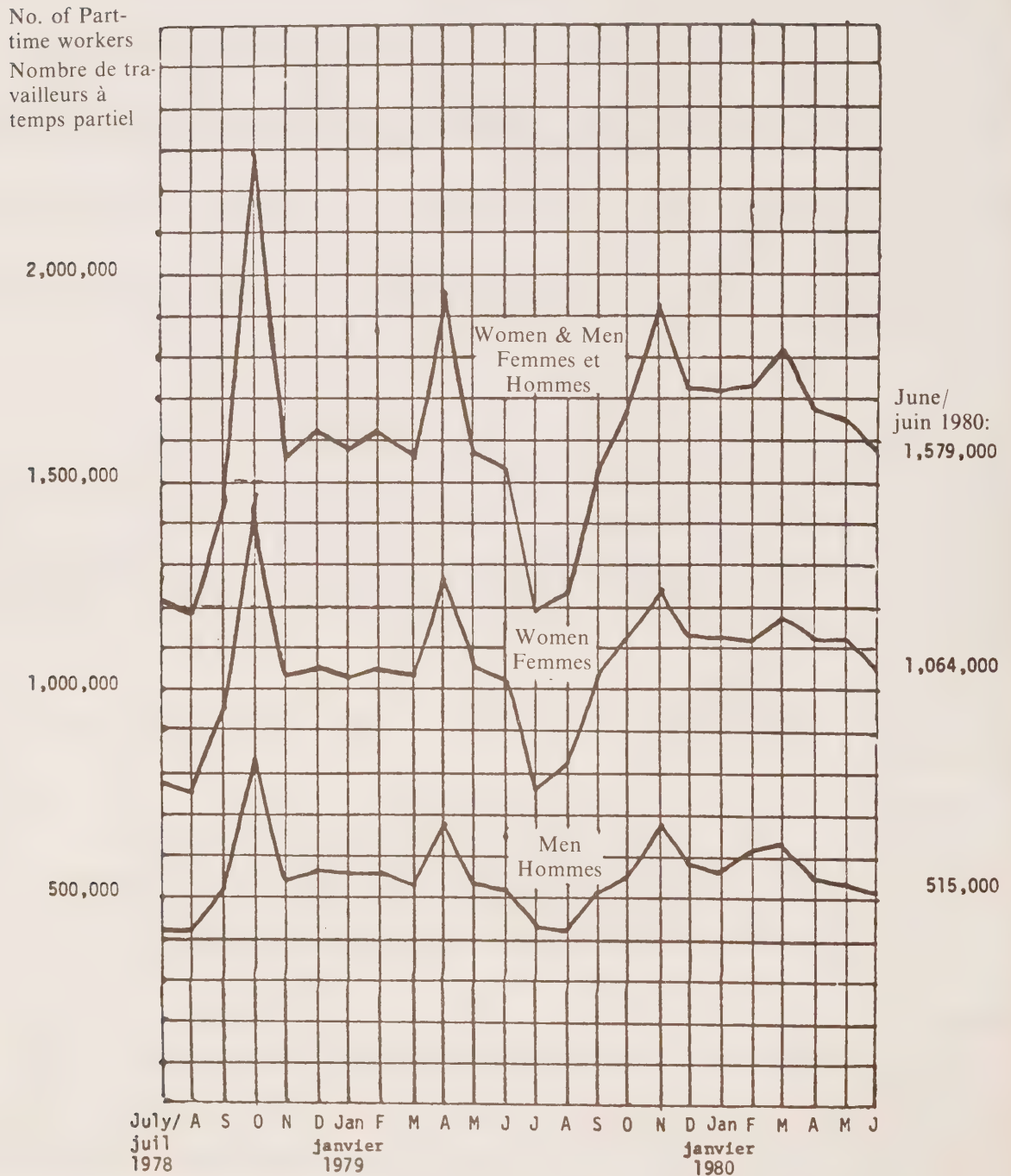
Table 1 — Tableau 1

Employed 1-29 hrs/wk

(24 Month Period July 1978 to June 1980) — Canada

Emploi Entre 1 h et 29 h Par Semaine

(Période de 24 mois — juillet 1978 à juin 1980) — Canada



Source: *The Labour Force*, Cat. 71-001 Monthly, Statistics Canada
La population active, Cat. 71-001 Mensuel, Statistique Canada

Le tableau I montre le nombre de travailleurs à temps partiel au Canada, de juillet 1978 à juin 1980. Les «côtes et vallées» qui y sont indiquées nous préviennent de prendre garde de faire la moyenne annuelle des chiffres. Il n'empêche que la comparaison des mois «constants», décembre 1978, janvier et février 1979 contre décembre 1979, janvier et février 1980 signale une augmentation de plus de 100 000 travailleurs à temps partiel dans une seule année. «L'importance accrue de la population active à temps partiel est allée de pair avec l'accroissement du chômage et l'essor du secteur tertiaire.» (Weeks, 1978 : 80—traduction libre)

Le besoin

Quelles sont les personnes qui requièrent un travail à temps partiel?

- Les jeunes dont la formation scolaire s'avère inadéquate ou incongrue et/ou les aptitudes de travail sont inférieures ils ont besoin d'une meilleure accessibilité à l'emploi;
- Les femmes qui réintègrent la population active après avoir eu des enfants ou d'autres qui veulent compléter le salaire insuffisant d'un conjoint et chercher une ressource obligatoire pour l'équilibre du budget;
- Les particuliers préparant leur retraite qui désirent diminuer ou augmenter leur nombre d'heures de travail avant de quitter le marché du travail ou les retraités qui veulent compléter un revenu fixe inadéquat;
- Les handicapés qui, pour une raison ou une autre, sont incapables de travailler pendant une journée ou une semaine régulière de travail à temps plein;
- Les hommes qui assument des responsabilités au foyer et au travail, et/ou sont en quête d'accroître leurs loisirs.

Dans un autre contexte, nous avons muni de documents et traité les statistiques et descriptions relatives aux chiffres actuels et projetés et à la situation socio-économique de chaque groupe nécessiteux. Nous présumons donc que le Conseil dispose de cette information.

Si l'on reconnaissait davantage les besoins sociaux (par opposition aux besoins économiques) de l'ensemble des travailleurs, on s'attacherait encore plus à adapter l'emploi et le marché des emplois au travailleur plutôt que d'essayer d'adapter le travailleur à l'emploi. Ce changement de priorités avantagerait tout particulièrement les jeunes, les femmes et les employés de bureaux qui ont du mal à se faire au marché des emplois. Les avantages non monétaires qui sont tirés du travail, dont celui à temps partiel, revêteraient ainsi une plus grande importance et donneraient l'occasion aux travailleurs (1) d'établir des rapports avec des personnes différentes, (2) de développer des aptitudes sociales et d'acquérir des qualités de travail, (3) de se sentir comme s'ils participent au développement de leur collectivité et, (4) d'occuper des emplois qui les intéressent et qui leur donnent de la satisfaction encore qu'ils ne soient peut-être pas très rémunérateurs. Pour certains, les avantages sociaux sont de la plus haute importance et peuvent même leur donner une indépendance économique. Pour d'autres, nous devons reconnaître que le public canadien a dit au ministre que «le travail à temps partiel était une source importante de revenu pour la famille.» (Axworthy, 1980 : 17)

L'opportunité

Les avantages

On pourrait atteindre les avantages énumérés ci-dessous en rehaussant le niveau actuel du travail à temps partiel, d'un travailleur sur sept au Canada.

- Une meilleure santé mentale pour les travailleurs qui jouissent de plusieurs emplois,
- Des périodes de travail moins fatigantes ou lassantes qui permettent un meilleur état de santé pour les travailleurs, donnent l'occasion à ceux-ci de prolonger leur vie active et au marché de maintenir une main-d'œuvre qualifiée à un niveau souhaitable, d'accroître l'efficacité au travail et de réduire les dépenses qui sont associées au recrutement et à la formation de nouveaux employés.
- Une plus grande satisfaction qui émane de l'exercice du choix d'arrangement des tâches (le travail partagé ou l'appareillement d'emplois).
- Une accessibilité plus équitable aux études supérieures pour les étudiants pauvres ou faisant partie de la classe des travailleurs qui n'ont pas les moyens de subvenir à de tels coûts, même avec une assistance financière du gouvernement.
- Une meilleure productivité grâce à l'intensité de l'effort déployé pendant une période de travail plus courte.

- Une revalorisation de la main-d'œuvre en facilitant le retour aux études ou la formation des étudiants-travailleurs plus âgés.
- Une réduction des heures supplémentaires exécutées obligatoirement ou inévitablement afin de répondre aux exigences de production, lesquelles ne peuvent pas être remplies par des heures de travail normales.
- Pour les personnes défavorisées, le passage plus facile de l'école ou du chômage au marché du travail (par ex., un rétrécissement de l'écart).
- Au moyen de l'augmentation du nombre et de la diversité des situations au travail, un meilleur appariement des études accomplies et de l'emploi.
- Une réduction du nombre de demandes faites au titre de l'assistance sociale au moyen d'une multiplication des occasions d'emplois.

L'examen

Pendant la récession économique que nous vivons, nous devrions penser à accroître les occasions de travail en vue de rehausser les niveaux de bien-être économique et social au Canada. Ceci conviendrait à de nombreux travailleurs qui recherchent une certaine souplesse dans les arrangements de travail.

Le travail partagé et l'appareillement d'emplois sont des exemples de souplesse. Cette dernière marque trois avantages:

«Pour l'employeur, elle lui facilite la tâche de conserver une main-d'œuvre spécialisée et permet alors de réduire les frais de recrutement et de formation quand les conditions se redressent. Deuxièmement, elle restreint au minimum l'incidence d'un licenciement total et les difficultés qui en résultent pour les employés touchés. Troisièmement, certaines personnes considèrent une baisse de dépenses au chapitre de l'assurance-chômage comme un avantage.» (Crowley, 1979 : 330—T.L.)

La souplesse donne lieu à un quatrième avantage en autant que l'on considère le développement du travail à temps partiel comme une mesure de lutte contre l'inflation, permettant au gouvernement de diminuer son appui face aux chômeurs et aux travailleurs à temps partiel de réaliser un niveau de productivité dit plus élevé. Les économistes nous disent que... «la solution fondamentale et à long terme pour l'inflation est le rehaussement de la productivité et de la production pour augmenter la fourniture de biens et services disponibles et réduire le coût qui est associé à leur production». (Casselman, 1955 : 178). Le travail à temps partiel peut être considéré comme un important facteur de productivité dans tous les secteurs commerciaux qui comportent un contact direct avec les clients (par exemple, les industries dispensatrices de services, les agences communautaires, commerciales et personnelles et les affaires commerciales.

De nombreux travailleurs désirent une plus grande souplesse dans les arrangements de travail (par exemple, le travail partagé). Ils ne devraient cependant pas bénéficier de cette souplesse aux dépens de la main-d'œuvre à temps plein, en réduisant de façon arbitraire ses effectifs pour «créer» des emplois à temps partiel. L'écart qui existe actuellement entre les gens qui ont des emplois sûrs et ceux qui n'en n'ont pas ou encore, entre les favorisés et les défavorisés serait élargi si on adoptait cette perspective.

On ne peut pas passer sous silence les facteurs psychologiques et sociaux lorsqu'on évoque le travail à temps partiel. Dans certaines circonstances et pendant une certaine période de sa vie, la femme fait écho au désir de réconcilier la dualité des rôles: familial et professionnel. «Le travail à temps partiel, qui permet à la femme d'utiliser ses qualifications professionnelles et lui donne des ouvertures sur le monde extérieur, est peut-être la solution optimale.» (Hallaire, 1968 : 100). Certains particuliers pourraient vouloir intégrer leurs études ou des efforts volontaires au travail. La disponibilité du travail à temps partiel, par opposition au chômage, permet au salarié d'établir des contacts sociaux qui sont stimulants et parfois enrichissants.

Les travailleurs qui ne sont plus à même de satisfaire aux exigences d'un emploi à temps plein devraient pouvoir recourir à un travail à temps partiel plutôt qu'à une mutation de poste. Pour le travailleur, le reclassement veut dire qu'il doit

«... s'adapter à un nouvel entourage, à de nouveaux chefs, à de nouvelles normes de travail, il risque de souffrir à plus ou moins brève échéance de détériorations psychiques qui résultent du changement de poste; il risque de se sentir repoussé, inutile, «mis sur une voie de garage», sa confiance en soi s'amenuise et ses performances professionnelles en souffrent; cette baisse de productivité risque de confirmer son employeur dans son bien-fondé de la mutation, alors que précisément c'est le changement de poste lui-même qui est à l'origine des perturbations.» (Marbach, 1968 : 26)

Le choix d'un travail à temps partiel pour les travailleurs âgés incapables de satisfaire aux exigences d'un emploi à temps plein leur permettra tout probablement d'accroître leur productivité, de réduire les chances d'un accident pour cause de fatigue, de restreindre l'étendue du chômage volontaire et de réaliser un meilleur moral dans la situation de travail, éliminant ainsi les plaintes qu'adressent les travailleurs mécontents et âgés.

Pour des raisons psychologiques, sociales et de santé, le développement du travail à temps partiel au Canada est recommandable.

Les obstacles

Sont énumérés ci-dessous les obstacles au développement du travail à temps partiel, au-delà du niveau actuel qui représente juste un peu plus d'un million et demi de travailleurs à temps partiel au Canada:

- Certains travailleurs à temps plein syndiqués sont d'avis que le travail à temps partiel affaiblit leurs revendications d'une réduction du nombre d'heures de travail et contrebalance leurs demandes de salaires plus élevés;
- Certains travailleurs défendent la «sinécure ouvrière» en conservant des postes à temps plein qui ne requièrent que du travail à temps partiel et en empêchant l'embauche de travailleurs à temps partiel;
- Les frais généraux d'ordre administratif sont plus élevés dans le cas d'une main-d'œuvre plus nombreuse (à cause du travail partagé);
- L'absence de services pour la famille (par exemple, la garde de jour et les services d'auxiliaire familial);
- L'opinion généralement répandue veut que l'on crée de nouveaux emplois au lieu de redistribuer le travail;
- L'inflexibilité des avantages tirés du travail (par exemple, la fixation arbitraire d'un minimum de quinze heures de travail par semaine en ce qui concerne l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage);
- La tradition selon laquelle les employeurs ont recours à la mutation plutôt qu'à l'aménagement des postes de travail (par exemple, le travail à temps partiel) dans le but de résoudre le problème associé à la productivité des employés;
- L'inexpérience des employeurs dans l'organisation du travail à temps partiel;
- Les difficultés rencontrées dans la signature de conventions collectives régissant le travail à temps partiel (par exemple, des exigences peu communes) du fait de la nécessité d'assurer l'uniformité des pratiques d'emploi;
- Plusieurs ordres de gouvernement sont obligés de travailler de concert mais éprouvent des difficultés à le faire à cause de la division des pouvoirs constitutionnels;
- Une surcharge survient au niveau de la supervision lorsque les travailleurs à temps partiel s'attroupent autour d'un seul lieu de travail (le directeur doit superviser vingt travailleurs à temps partiel au lieu de dix travailleurs à temps plein); un problème se pose en ce qui concerne le contrôle des travailleurs;
- La perception du travail à temps partiel comme une activité légitime seulement dans les cas de professions de classe moyenne comme l'enseignement et la consultation.

Les syndicats et leurs réserves

Pour présenter en plus de détails les points énumérés ci-dessus, commençons par décrire l'attitude des syndicats face au travail à temps partiel. Les syndicats se montrent très réticents à l'égard du travail à temps partiel ou s'y opposent ouvertement. Dans son analyse de douze conventions collectives qui renferment des clauses sur le travail à temps partiel, Marianne Bossen a conclu que le premier objectif des syndicats est de protéger, sur le plan des occasions d'emploi et de la rémunération, leurs adhérents qui travaillent à temps plein:

«... les travailleurs à temps partiel sont considérés comme une forme de main-d'œuvre subalterne qui entre en concurrence avec les travailleurs à plein temps et menace de les déloger plutôt qu'un facteur complémentaire des effectifs de l'employeur et de la fonction productive. Nous croyons que les syndicats ne saisissent pas les fonctions réelles du travail à temps partiel, limitent à tort l'embauche de ces travailleurs et ne leurs accordent, en retour de leurs cotisations, qu'une protection limitée.» (Bossen, 1975:92)

De même que les syndicats, les employeurs redoutent que de nombreux travailleurs ne sollicitent le travail à temps partiel bien qu'en Europe, lorsque les syndicats, les employeurs et les gouvernements ont encouragé le travail à temps partiel,

«... on n'a, dans aucun cas, constaté un déplacement de la main-d'œuvre à temps complet vers le temps partiel... l'on passe de l'inactivité professionnelle vers un emploi à temps partiel puis à temps complet, mais rarement d'un régime d'activité vers un régime de demi-activité ou de non activité...» (Hallaire, 1968:63).

Pour la section syndicale locale, sans égard aux questions d'ancienneté, le travail à temps partiel s'avère la solution équitable au dilemme que représente le licenciement de sorte qu'il permet à la section locale de retenir la participation de tous ses membres (Crowley, 1979:334—T.L.) Quelques employeurs ont toutefois demandé, dans certains cas, d'exclure les travailleurs à temps partiel des conventions collectives afin de diminuer le pouvoir existant ou éventuel des syndicats.

Il s'agit essentiellement d'un problème d'attitude; les arrangements de travail flexibles sont considérés comme inférieurs, et l'on pourrait même dire qu'ils sont «contraires aux règles.» Les travailleurs à temps partiel sont considérés dans bien des cas comme étant périphériques, marginaux et secondaires à la main-d'œuvre à temps plein. En Ontario, ils sont couverts par seulement une convention collective sur cinq, ce qui met en évidence leur statut de second ordre à l'intérieur d'une main-d'œuvre divisée (Weeks, 1978:80). Dans le *Globe and Mail* du 18 août 1980, Wilfred List cite le Syndicat canadien de la fonction publique, lequel a déclaré que dans bon nombre de cas, on traite les travailleurs à temps partiel comme des citoyens de second ordre et on refuse de leur conférer les avantages de la convention.

Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein semblent s'intéresser à des choses différentes. Ce point de vue est soutenu lorsqu'on donne aux étudiants qui travaillent à temps plein, bien qu'une partie de l'année seulement, soit l'été, le même statut que l'on donne aux travailleurs à temps partiel réguliers. Le travail que font les étudiants pendant quelques mois de l'année est périphérique au statut social et central d'étudiant. Le lien que l'on établit entre les travailleurs-étudiants ou les participants aux programmes de «création d'emploi» et les travailleurs à temps partiel réguliers a pour effet d'étiqueter les deux groupes de «travailleurs temporaires.» Le statut de second ordre qui est donné aux travailleurs à temps partiel réguliers à l'intérieur d'une main-d'œuvre divisée «pose un problème pour ceux dont les responsabilités familiales rendent le travail à temps partiel vital et qui veulent être traités et rémunérés selon une base équivalente proportionnelle.» (Weeks, 1978:90—T.L.)

Il faut cesser de percevoir le travail à temps partiel comme un travail qui est secondaire au travail à temps plein. On ne devrait pas fonder la valeur d'un travail sur le nombre d'heures travaillées. On devrait plutôt prendre en considération l'effort qui a été déployé et la qualité du travail qui a été exécuté. Le statut de second ordre que l'on donne au travail à temps partiel tient davantage au fait que la majorité des travailleurs à temps partiel est formée de jeunes, de femmes et de personnes âgées qui représentent une minorité de l'ensemble de la population active. «La loyauté à leur égard est une question de justice.» (Vitek, 1980: 9-T.L.)

Les avantages

La baisse récente du minimum d'heures de travail par semaine, ayant passé de vingt à quinze, pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage est un pas dans la bonne voie. L'exigence de quinze heures par semaine reste toutefois un obstacle pour certains travailleurs à temps partiel. L'Ontario Nursing Association fournit un exemple topique:

«Près de 45 pour cent des infirmières employées en Ontario travaillent à temps partiel... bien qu'une infirmière à temps partiel ne travaille pas quinze ou vingt heures toutes les semaines, on peut lui demander d'être disponible pour travailler dix mois par année... ou deux jours par semaine... son engagement l'oblige à être disponible... les infirmières à temps partiel qui sont exclues d'un emploi assurable ne sont pas seulement traitées de façon injuste mais sont également assujetties aux difficultés financières qui surviennent dans le cas de la perte d'un emploi pour cause d'un licenciement, d'une maladie ou d'autres circonstances.» (Gribben, 1980: 3-T.L.).

Il convient de réduire davantage ou d'éliminer, au moyen d'une définition de régimes acceptables de travail à temps partiel «permanent» et «régulier», les quinze heures par semaine fixées par la CAS comme condition d'admissibilité. Par exemple, un teneur de livres qui vérifie les livres d'une compagnie, de façon permanente (pendant plus de trois mois consécutifs) et régulière (une fois par mois), aurait droit aux prestations d'assurance-chômage. Les travailleurs à temps partiel devraient pouvoir contribuer au régime d'assurance-chômage en fonction du nombre d'heures qu'ils travaillent; en d'autres mots, leur contribution se ferait sur une base proportionnelle. Nous soupçonnons qu'il n'y aurait pas beaucoup d'abus d'un tel système. Il ne serait pas rentable, pour une grande majorité de travailleurs à temps partiel, de toucher en même temps des prestations d'assurance-chômage et un salaire car ils ne pourraient pas gagner plus de 25 pour cent du niveau des prestations perçues, pendant un

maximum d'une année, ou \$50 par semaine s'ils touchent la prestation maximum de \$200 par semaine. Ils seraient alors obligés de travailler pendant au moins quatorze semaines pour redevenir admissibles aux prestations minimums. Grâce à l'utilisation accrue des ordinateurs, même dans les petites entreprises, il est maintenant plus possible, sur le plan administratif, de faire un calcul proportionnel des cotisations qui sont versées au régime d'assurance-chômage.

Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada (RPC), sa période de cotisation minimum est un obstacle pour certains travailleurs à temps partiel. Une personne ne peut pas recevoir une pension si elle n'a pas participé au régime pendant au moins dix ans. En outre, toute personne qui, en 1980, gagne \$3.50 par heure, sept heures par semaine (donc moins de \$1 300 par année) se fait rembourser ses cotisations au Régime de pensions du Canada et est entièrement exclue du régime si elle ne gagne pas de façon plus substantielle pendant au moins dix ans. Combien de travailleurs à temps partiel sont exclus du RPC parce qu'ils gagnent trop peu pendant un trop grand nombre d'années? Comment peuvent-ils se sentir après avoir travaillé presque toute leur vie, sans avoir pu participer au régime ou avoir versé des cotisations pendant moins de dix ans et ne toucher aucune pension à la retraite? Il importe donc de réduire les dix ans qui sont nécessaires pour l'admissibilité au régime et si possible, les éliminer et instituer une méthode de calcul proportionnel en ce qui concerne les cotisations et les pensions.

La supervision

L'embauche d'un nombre de travailleurs à temps partiel dans un service soulève un problème relié aux effectifs: «Plus les gens sont en grand nombre dans un service, plus la fréquence probable des situations personnelles et familiales qui empêchent la présence régulière ou attendue et la possibilité de frictions internes seront élevées.» (Bossen, 1975, p. 38).

On devrait s'attacher à former des superviseurs d'un grand nombre de travailleurs à temps partiel et à limiter, à un nombre maniable, les travailleurs à temps partiel dans un service.

Les femmes

Il y a toujours des Canadiens qui disent que «la place de la femme est au foyer», encore que leur nombre diminue avec la constatation de plus en plus répandue que:

«... dans le groupe d'âge de 20 à 44 ans, près de 59 p. 100 de la totalité des femmes mariées font partie de la main-d'œuvre rémunérée... la femme mariée moyenne, qu'elle ait des enfants ou non, n'est pas ménagère à temps plein.» (Townson, 1980, 9-T.L.).

Une étude du CCDS (Collins, 1978: 235) de même que la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Recommandation n° 28) ont reconnu ce fait et ont recommandé le développement d'occasions d'emplois à temps partiel pour les femmes.

On croit généralement que le travail à temps partiel suscite des obstacles au développement professionnel des femmes. Les organisations syndicales suédoises vont à l'encontre de cette opinion et estiment que «cette formule est loin d'être une entrave à la promotion professionnelle de la femme et est, au contraire un atout devant lui permettre de conserver sa qualification professionnelle et lui éviter une dévalorisation au moment où, après plusieurs années d'interruption, elle souhaite reprendre une vie active.» (Hallaire, 1968, 72).

Le traitement égale des deux sexes devrait être notre principe directeur, ce qui, en d'autres mots, signifie l'accès égal des hommes et des femmes au travail à temps partiel et au travail à temps plein. On pourrait considérer la discrimination positive que l'on fait en faveur des travailleurs à temps plein comme une discrimination négative contre les travailleurs à temps partiel. Autrement dit, on discrimine contre les femmes puisqu'elles comptent pour deux travailleurs à temps partiel sur trois.

Nous ne soutenons pas la prétention qui insiste que les femmes devraient se conformer à un monde de travail façonné et dominé par les hommes et qu'elles devraient travailler à temps plein si elles désirent travailler. Nombre d'hommes trouvent que le monde du travail est trop rigide et ne concorde pas à leurs besoins.

Le caractère instable du travail de bureau temporaire n'attire pas un grand nombre d'employés de bureau; ceux-ci préfèrent plutôt un travail permanent à temps partiel. On pourrait alors encourager les employeurs à reconnaître cette préférence et à y répondre de manière formelle en planifiant leurs besoins au niveau du personnel. Il en résulterait une embauche directe de travailleurs à temps partiel plus fréquente et une réduction du nombre d'appels faits à la dernière minute aux agences de travailleurs occasionnels. Pour leur part, les employeurs profiteraient de l'apport continu de travailleurs à temps partiel déjà orientés dans leur travail.

Les femmes mariées qui bénéficieraient d'un emploi à temps partiel, combiné avec leurs responsabilités familiales, seraient plus nombreuses s'il y existait plus d'occasions d'emplois dans les secteurs autres que ceux de la vente, des services de santé, d'hébergement et d'alimentation et si elles étaient appuyées davantage par des services de garde de jour et d'auxiliaires familiaux.

Le travail à temps partiel offre aux femmes l'occasion de maintenir leurs compétences et habitudes de travail et de combiner le travail et la vie familiale. Il est en outre un bienfait pour les employeurs qui admettent les avantages reliés à l'embauche de travailleurs à temps partiel réguliers pour des emplois où il y a prédominance de femmes au lieu d'avoir recours à des travailleurs occasionnels ou temporaires.

Les jeunes

Pour les jeunes, le passage de l'école au travail pose le problème du rétrécissement de l'écart. «Le passage du milieu scolaire au milieu de travail devrait-il être aussi défini qu'il l'est aujourd'hui?» (Evans, 1973, 22-T.L.). Ou pourrait-on unir les deux milieux au moyen d'expériences «école-travail»?

Bien qu'on ait mis sur pied des programmes pilotes dans diverses régions du Canada, ceux-ci ne sont pas pour autant assez nombreux et importants pour être classés comme un mouvement. Il convient toutefois de citer, à titre d'exemple, le Riverdale Youth Project qui, pendant ses trois années d'existence dans l'est de la ville de Toronto (1969-1972), a offert des emplois à temps partiel, une journée scolaire par semaine, à un groupe d'étudiants appartenant à la classe des travailleurs. Leurs accomplissements se sont avérés beaucoup plus remarquables que ceux de leurs du groupe de contrôle: on a rapporté un passage aisé de l'école au travail, une modification du niveau des attentes professionnelles et un rehaussement du degré de confiance personnelle.

La dissociation que nous faisons des comportements à l'école et au travail et le déploiement d'efforts faibles pour rétrécir les écarts reposent en partie sur l'attitude ou la perception. L'école semble appartenir aux enfants et le travail aux adultes. À l'école, l'individu est dépendant et n'a pas fini de grandir tandis qu'au travail, il a fini de grandir et est indépendant. La réalisation d'expériences «école-travail» devient fort difficile à cause de cette divergence de vues; elle est presque aussi difficile que l'incorporation de l'huile dans l'eau.

Il nous incombe de reconnaître qu'entre l'enfance et la vie adulte, il y a une étape qu'on appelle l'adolescence. Pour l'individu, l'adolescence est un stage d'apprentissage; il a les pieds dans les deux camps et dans certains cas, il est dépendant tandis que dans d'autres, il assume une certaine indépendance. C'est dans cette optique qu'on accepterait le statut dualiste de l'individu—celui d'étudiant et de travailleur—à des heures différentes au cours d'une journée ou d'une semaine. Ses expériences s'enrichiraient les unes les autres sur le plan personnel et relieraient les institutions sur le plan formel ou structurel. Les écoles ont leurs conseillers en orientation et les entreprises et industries, des agents de personnel qui offrent leurs services aux étudiants, de façon quasi indépendante, avant et après le passage de l'école au travail. Ne pourraient-ils pas travailler avec eux durant le passage et leur assigner simultanément des rôles à l'école et au travail?

Le travail à temps partiel peut aider le passage de l'école au travail pour les jeunes. Les demandes formulées à l'égard du travail à temps partiel et de son utilisation pour rétrécir les écarts augmenteraient sensiblement si l'on tenait pour vrai que l'adolescence est une étape dans la vie et que les adolescents ressentent le besoin de lier le monde scolaire à celui du travail.

Les personnes âgées

Est-ce vraisemblable que tous les travailleurs âgés désirent travailler à temps plein jusqu'à l'âge de 65 ans et cesser toute activité après cet âge. Il ne semble faire aucun doute que certains qui approchent l'âge de 65 ans préfèrent diminuer leur activité alors que d'autres qui ont atteint le même âge désirent rester associés, bien qu'en partie, à la population active. En se référant même au seuil de pauvreté établi par Statistique Canada, qui est inférieur à celui du CCDS, on note que du nombre total de personnes seules inactives, plus de 65 pour cent de celles de 55 à 64 ans et 50,3 pour cent de celles de plus de 65 ans vivaient dans la pauvreté en 1976. (Ross, 1979: 4, 19)

L'exercice d'une activité à temps partiel à l'intérieur de la main-d'œuvre pourrait faire la différence entre un état de pauvreté et un état de non pauvreté. Soixante-cinq ans ne devrait pas être l'âge magique qui oblige le travailleur à prendre sa retraite. De plus, on devrait modifier la politique actuelle en matière de retraite afin de donner l'occasion aux travailleurs âgés de réduire leur nombre d'heures de travail, avant et après l'âge de 65 ans, et aux personnes âgées qui touchent des rentes de retraite mais qui veulent compléter un revenu fixe inadéquat, de recourir davantage au travail à temps partiel.

Le développement

Dans une large mesure, on pourrait faire disparaître ces obstacles si les employeurs, le gouvernement et les travailleurs croyaient que le redistribution des tâches est une pratique aussi positive que la création d'emplois, que le travail à temps partiel est intégral et n'est pas secondaire au travail à temps plein et qu'il y aurait lieu de réduire le nombre de problèmes reliés au travail à temps partiel. En adoptant les mesures énumérées ci-dessous, on pourrait s'attacher à élargir les choix et à promouvoir et faciliter le développement du travail permanent à temps partiel au Canada.

La rémunération et les avantages

- Faire un calcul proportionnel des cotisation et des prestations des travailleurs à temps partiel réguliers et éliminer l'exigence d'un minimum d'heures ou de gains comme condition d'admissibilité aux versements du régime d'assurance-chômage et du RPC;
- Assurer la participation des travailleurs à temps partiel aux régimes de pensions tant privés que publics;
- Subventionner, de façon provisoire, la formation sur place des travailleurs à temps partiel pour des postes nouveaux;
- Réglementer ou faire disparaître les tarifs ordinaires d'heures supplémentaires dans les cas où les travailleurs à temps partiel pourraient se partager plus équitablement les occasions d'emplois;
- Intégrer et régulariser, dans la même convention collective, le travail à temps partiel et le travail à temps et établir le principe d'égalité de rémunération et de conditions de travail en ce qui concerne les postes analogues, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel;
- Intégrer le travail à temps partiel à l'assistance sociale pour que le salaire, complété par l'assistance sociale, corresponde à un niveau de vie adéquat;
- Faire appel à la souplesse dans les régimes de pensions, laquelle assurerait un revenu de retraite partiel adéquat pour compléter le revenu des personnes qui exercent une activité à temps partiel mais qui principalement, sont à la retraite.

L'information

- Statistique Canada devrait recueillir et fournir des statistiques sur (1) le pourcentage de travailleurs à temps partiel, selon le sexe, (2) le taux horaire des travailleurs à temps partiel, selon le sexe, et (3) le nombre de personnes qui recherchent un travail à temps partiel et le nombre d'emplois disponibles.
- Les employeurs et syndicats devraient être informés des cas où on a réussi à faire un aménagement de postes de travail (par l'entremise du travail à temps partiel) par opposition à une mutation de postes.

Les droits

- Les codes de travail provinciaux et fédéral devraient contenir des dispositions en faveur des travailleurs à temps plein, les protégeant contre la transformation arbitraire de postes à temps plein en des postes à temps partiel;
- Il convient d'établir le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Les programmes

- Il appartient au gouvernement du Canada de viser l'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel au pays et d'améliorer ses réalisations modestes, en comparaison avec celles des autres pays de l'OCDE.
- Le gouvernement devrait se faire le modèle des employeurs de travailleurs à temps partiel, constituer un programme d'action affirmative pour les personnes défavorisées aptes à travailler, mettre de côté un certain pourcentage de postes moyens et engager des personnes pour coordonner le travail à temps partiel dans les principales unités de personnel.
- Les Centres de main-d'œuvre du Canada devraient dispenser un plus grand nombre de services d'orientation et de placement spécialisés aux travailleurs à temps partiel.

- Avec le concours d'un comité consultatif indépendant formé de personnes défavorisées aptes à travailler (jeunes, femmes et personnes âgées), la CEIC devrait évaluer la situation changeante du travail à temps partiel au Canada. Son évaluation devrait comprendre un examen de l'influence du travail à temps partiel sur la stabilité conjugale, les relations familiales et le mode de vie (par ex., les loisirs) de même qu'une analyse de la transformation de certains postes à temps plein, pour déterminer si elle est plus que contre-balançée ou compensée par le complètement de l'effectif dans les entreprises et industries, par l'entremise de travailleurs à temps partiel.
- Le gouvernement devrait faciliter le développement du travail à temps partiel en augmentant son appui financier à la prestation de services tels la garde de jour et les auxiliaires familiaux.

Conclusion

Nous nous sommes adonnés, dans le présent mémoire, à nous pencher sur le besoin, l'opportunité, les obstacles et le développement du travail à temps partiel au Canada. Le Conseil consultatif examine une question qui est déjà traitée sur le marché du travail. Il convient d'intégrer et de régulariser le travail à temps partiel avec le travail à temps plein. Travaillant de concert, le gouvernement, les employeurs et les syndicats pourraient enrichir le futur développement et les avantages sociaux et économiques du travail à temps partiel.

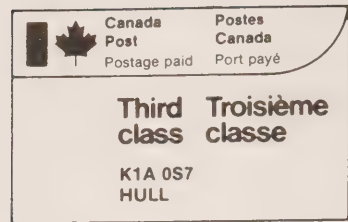
À travers le Canada, les personnes défavorisées aptes à travailler attendent la réponse des institutions à leur désir et besoin d'exercer une activité à temps partiel. Oui, nous savons qui entendra; mais qui fera quelque chose?

¹ Selon nous, le travail à temps partiel répond à trois critères: 1) un travail régulier et stable, 2) un travail choisi volontairement par le particulier, et 3) un nombre total d'heures de travail qui est sensiblement inférieur au nombre normal.

² Voir (a) *Les femmes dans la population active; faits et données, éditions de 1976 et 1977* (3), Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, Ottawa. (b) *La population active*, juillet 1978—juin 1980, Statistique Canada, Ottawa. Catalogue 71-001 Mensuel.

BIBLIOGRAPHIE

- Axworthy, Lloyd. 8-7-1980. Chambre des communes, Travail, main-d'œuvre et immigration (Comité permanent) N° 2.
- Bossen, Marianne. L'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne. Travail Canada, octobre 1975, Ottawa.
- Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada. Les femmes dans la population active: faits et données, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, éditions de 1976 et 1977, Ottawa.
- Casselmann, Paul Hubert. 1955, Economics of Employment and Unemployment, Public Affairs Press, Washington D.C.
- Collins, Kevin. 1978, Women and Pensions, Conseil canadien de Développement social, Ottawa.
- Crowley, R. W. 1979, "Work Sharing and Layoffs", Relations industrielles, Vol. 34, n° 2, pp. 329-334.
- Evans, Archibald A., Temps et vie de travail; mode d'assouplissement et possibilités de choix individuels, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris 1973.
- Gribben, Anne S. juillet-août 1980, "Of Benefit to Whom ?"; Éditorial dans Ontario Nurses Association Newsletter, vol. 7, n° 7.
- Hallaire, Jean. L'emploi à temps partiel, OCDE, 1968, Paris.
- Marbach, G. Aménagement des postes de travail pour les travailleurs âgés, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris 1968.
- Ross, David. Présentation au Sénat d'un mémoire du CCDS sur les politiques relatives à l'âge de la retraite. Conseil canadien de Développement social, décembre 1978, Ottawa.
- Statistique Canada. La population active, catalogue 71-001 mensuel, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, juillet 1978-juin 1980, Ottawa.
- Townson, Monica. "Women and the Economic Crisis"; Branching Out, vol. VII, n° 1, 1980, Edmonton.
- Vitek, Jan. "A Square Deal for the World's Second Class Workers"; Organisation internationale du travail, juillet 1980, Genève.
- Young, W. McEvan. "Shift Work and Flexible Schedules"; International Labour Review, vol. 119, n° 1, 1980, pp. 1-17.
- OCDE. Pourquoi des politiques d'ajustement positives? Recueil de documents de l'OCDE, 1978/79, juin 1979, Paris.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Hospital Association:

Mr. Jean-Claude Martin, President;
Sister Mary Lucy Power, Chairman of the Board.

From the Canadian Council on Social Development:

Mr. Terrance Hunsley, Executive Director;
Mr. Harry MacKay, Program Director in Social Services;
Mr. David Ross, Economic Consultant.

De l'Association des hôpitaux du Canada:

M. Jean-Claude Martin, président;
Sœur Mary Lucy Power, président du Conseil d'administration.

Du Conseil canadien de développement social:

M. Terrance Hunsley, directeur exécutif;
M. Harry MacKay, directeur des programmes, Services sociaux;
M. David Ross, conseiller économique.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 16

Fascicule n° 16

Monday, January 12, 1981

Le lundi 12 janvier 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 12, 1981

(23)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:39 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Marceau, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Canadian Advisory Council on the Status of Women: Ms. Julyan Reid, Director of Research; Ms. Marcia Lalonde, Researcher. *From the Mining Association of Canada:* Mr. John S. Reid, Director of Mineral Economics; Mr. W. H. Digby, Superintendent, Compensation and Office Services, Inco Metals Company; Mr. Taylor Redden, Director of Manpower Planning, Noranda Mines Limited; Mr. K. R. Blower, Director of Personnel Planning, Falconbridge Nickel Mines Limited.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the Canadian Advisory Council on the Status of Women made statements and answered questions.

At 8:19 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 8:24 o'clock p.m. the sitting resumed.

The witnesses from the Mining Association of Canada made a statement and answered questions.

On motion of Mr. McDermid, it was agreed,—That the brief presented to the Committee by the Canadian Advisory Council on the Status of Women be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-20"*).

At 10:43 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 12 JANVIER 1981

(23)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 39 sous la présidence de M. Marceau (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme: M^{me} Julyan Reid, directeur de la recherche; M^{me} Marcia Lalonde, recherchiste. *De l'Association minière du Canada:* M. John S. Reid, directeur du Service de l'économie des minéraux; M. W. H. Digby, surintendant, Service de l'indemnisation et des bureaux, Inco Metals Company; M. Taylor Redden, directeur de la planification de la main-d'œuvre, Noranda Mines Limited; M. K. R. Blower, directeur de la planification du personnel, Falconbridge Nickel Mines Limited.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme font des déclarations et répondent aux questions.

A 20 h 19, le Comité suspend ses travaux.

A 20 h 24, le Comité poursuit ses travaux.

Les témoins de l'Association minière du Canada font des déclarations et répondent aux questions.

Sur motion de M. McDermid, il est convenu,—Que le mémoire présenté au Comité par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme soit joint aux procès-verbal et témoignages de la séance d'aujourd'hui (*Voir Appendice «EMPL-20»*).

A 22 h 43, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, January 12, 1981

• 1941

[Text]

The Vice-Chairman: Good evening. We have the pleasure of welcoming representatives of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. Il s'agit de M^{me} Julyan Reid, directrice des recherches, et de M^{me} Marcia Lalonde, chercheuse.

Je voudrais tout d'abord mesdames vous dire combien nous sommes heureux d'avoir votre visite et de connaître votre point de vue sur un sujet d'actualité, soit celui de la création d'emplois.

Je voudrais tout d'abord vous présenter les membres du Comité qui sont présents. D'abord, M. Bruce Lonsdale, représentant libéral de la circonscription de Timiskaming, Ontario; M. John McDermid qui représente le parti Conservateur et député de la circonscription de Brampton-Georgetown, Ontario; et M. David Orlikow représentant le Nouveau parti démocratique et représentant la circonscription de Winnipeg-Nord au Manitoba.

First, I will have to excuse the chairman, Mr. Allmand, who has to appear before the Constitution Committee, which is sitting tonight.

I would like to know if it is your intention to read your brief, which I think is very interesting but quite long. Perhaps you could give a brief resumé of it, and after that members of the committee will ask questions—if you have no objection.

Ms Julyan Reid (Director of Research, Canadian Advisory Council on the Status of Women): Mr. Chairman and members of the committee, I bring greetings from our president, Doris Anderson, who regretfully cannot be here tonight, I think for the same reason that your chairman cannot be here.

I will speak for just a few minutes on what the advisory council is and what we do, and then Marcia Lalonde will give a resumé of our brief.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women is composed of 30 members from all regions of Canada appointed by order in council. Its mandate is to advise the government and inform the public on matters pertaining to the status of women.

The council was formed in 1973 as a result of Recommendation No. 166 of the Royal Commission on the Status of Women, which asked that such a council be created not only to monitor the implementation of the royal commission recommendations, but also to continue to research, advise and inform on new issues affecting the equality of women in a changing society. To this end, the council has a full-time president, three full-time vice-presidents, two in regional offices, and a secretariat in Ottawa with a research department, of which I am the director.

The council researches a considerable range of issues: employment, the law, health, constitution, et cetera; anything

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Lundi, le 12 janvier 1981

[Translation]

Le vice-président: Bonsoir. Nous allons maintenant accueillir les représentants du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. The representatives are Ms Julyan Reid, Research Director, and Ms Marcia Lalonde, Researcher.

I wish first of all to assure you, ladies, that we are indeed very happy to have you with us this evening to hear what you think about job creation which is a burning issue at the present time.

I will start by introducing the members of the committee. First of all, Mr. Bruce Lonsdale, Liberal member for Timiskaming, Ontario, then Mr. John McDermid, Conservative member for Brampton-Georgetown, Ontario, and Mr. David Orlikow, New Democratic member for Winnipeg North, Manitoba.

Je vous prie de bien vouloir excuser le président du Comité, M. Allmand, qui, en ce moment même, comparaît devant le Comité de la constitution.

J'aimerais savoir si vous avez l'intention de lire votre mémoire, qui est plutôt long, bien que fort intéressant. Il serait, je pense, préférable que vous nous en fassiez un résumé, après quoi les membres du Comité pourront poser des questions.

Mme Julyan Reid (directrice de la recherche, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme): Monsieur le président, messieurs, notre directrice, M^{me} Doris Anderson, s'excuse de ne pas pouvoir assister à la réunion, étant empêchée de le faire pour la même raison que votre président.

Je vais d'abord vous expliquer brièvement ce que nous faisons, après quoi M^{me} Marcia Lalonde résumera notre exposé.

Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme est composé de trente membres nommés par décret du conseil et représentant toutes les régions du pays. Le Conseil est chargé de conseiller le gouvernement et d'informer le public sur tout ce qui touche à la condition féminine.

Le Conseil fut créé en 1973 à la suite de la recommandation n° 166 de la Commission royale sur la condition féminine, la commission étant d'avis que ce conseil doit être chargé non seulement de surveiller la mise en œuvre des recommandations de la commission, mais aussi de faire de la recherche, de conseiller et d'informer les parties intéressées sur toutes les questions nouvelles touchant l'égalité des femmes dans une société en pleine évolution. A cette fin, le Conseil comprend un président à plein temps, trois vice-présidents, également à plein temps, deux dans les bureaux régionaux, et un secrétariat, à Ottawa, doté d'un département de la recherche que j'ai l'honneur de diriger.

Le Conseil fait des recherches sur toute une gamme de sujets comprenant, entre autres, l'emploi, le droit, la santé, la

[Texte]

which affects the status of women. We also respond to government policies and legislation when asked, and we also initiate responses. We submit briefs on issues of importance to women, and we make specific recommendations for change. All of these documents are published in both official languages. Most are distributed free of charge and a few are published for sale as books. We have a few examples here tonight.

Before I ask Marcia Lalonde, an economist with the research staff, to summarize our brief, I would like to thank the committee for giving the council this opportunity to express our views on a most critical issue for women; that is, employment opportunities in the eighties.

• 1945

Ms Marcia Lalonde (Researcher, Canadian Advisory Council on the Status of Women): I will keep my remarks brief. However, I will cover many of the salient points of our brief, since we were unfortunately unable to submit copies of it to the committee until this morning. Our apologies for any inconvenience that may have caused.

The employment situation of women in this country is bad. Women suffer higher unemployment than men. The annual unemployment rate for women in 1979 was 8.8 per cent compared to 6.6 per cent for men. This probably underestimates the problem as women are more likely than men to fall prey to the discouraged worker's syndrome since they frequently have another job albeit unpaid to fall back on. Of course, I am referring to women's unpaid work in the home.

Another indication of underemployment of women, is the fact that in 1979, 159,000 women worked part time, not by choice, but because they could not find full-time jobs. This is two and a half times the number of men who found themselves in the same predicament.

Not only do women suffer from higher unemployment, but they are also segregated into a far more limited range of occupations than men. Over 60 per cent of all women in the work force are confined to just three occupational categories: clerical, sales and service. Largely as a result of this occupational segregation and the undervaluing of women's work generally, women working full time and full year, still earn, on average, only 62 per cent of what men earn.

As I am sure you gentlemen are aware, the federal Human Rights Commission recently found in favour of the complainant in several equal pay cases where women have challenged even the federal government as a discriminatory employer. This is the employment situation of women now. We, at the council, are perhaps even more concerned for the future; in particular about the effects of technology on women's traditional occupations. Meanwhile women's labour force participation continues to rise. Currently, 49 per cent of all working-age women are labour force participants. Recent finance department projections forecast that by the year 2000, between 65 and 75 per cent of Canadian women will be in the labour force. It is worth noting perhaps that in the past certainly, the

[Traduction]

constitution et tout ce qui touche de près ou de loin la condition féminine. Lorsque le gouvernement nous le demande, nous lui faisons connaître notre position sur telle ou telle question, mais parfois, nous prenons nous-même l'initiative de lui faire connaître notre avis. Nous soumettons des mémoires lorsqu'il y a des questions importantes pour les femmes et nous faisons différentes recommandations en vue de changer la situation. Tous ces documents sont publiés dans les deux langues officielles, la plupart distribués gratuitement, et quelques-uns publiés et vendus en librairie. Nous en avons apporté quelques exemplaires avec nous.

Avant de demander à M^{me} Marcia Lalonde, économistes travaillant à notre bureau de recherche, de résumer notre mémoire, je tiens à remercier le Comité d'avoir permis au Conseil d'exprimer sa position relativement aux possibilités d'emploi dans les années 80, question de la plus haute importance pour les femmes.

Mme Marcia Lalonde (rechercheuse, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme): Je vais essayer de parler aussi brièvement que possible, tout en touchant aux questions essentielles de notre mémoire, car, malheureusement, les exemplaires n'ont été remis aux membres du Comité que ce matin, ce dont nous nous excusons.

La situation de l'emploi des femmes de notre pays est loin d'être bonne. Le chômage des femmes est plus grave que celui des hommes. En 1979, le taux annuel de chômage des femmes était de 8.8 p. 100, contre 6.6 pour les hommes. Ces chiffres ne représentent sans doute pas toute la réalité, les femmes ayant davantage tendance que les hommes à se décourager, comme elles peuvent toujours se rabattre sur leur travail au foyer, même si celui-ci n'est pas payé.

Par ailleurs, en 1979, 159,000 femmes ont travaillé à temps partiel, non parce qu'elles le voulaient, mais parce qu'elles n'avaient pas trouvé des emplois à temps plein. Ce chiffre est deux fois et demie supérieur au nombre d'hommes travaillant à temps partiel.

Les femmes sont non seulement touchées plus gravement par le chômage, mais en outre, la gamme des emplois à leur disposition est plus restreinte. Plus de 60 p. 100 des femmes faisant partie de la main-d'œuvre active relèvent des trois catégories suivantes: employées de bureau, vendeuses et services. C'est en grande partie à cause de cette ségrégation sur le plan de l'emploi et de la sous-estimation du travail des femmes en général que le salaire moyen annuel des femmes ne représente que 62 p. 100 de celui des hommes.

Vous savez certainement que tout récemment, la Commission des droits de l'homme s'est prononcée en faveur de plusieurs femmes qui s'étaient plaintes de ne pas toucher un salaire égal pour un travail égal, le gouvernement fédéral lui-même ayant été accusé de pratiquer la discrimination dans l'emploi. Voilà donc la situation actuelle de l'emploi pour les femmes. Par ailleurs, le conseil estime que l'avenir n'est guère moins préoccupant, compte tenu des répercussions de la technologie sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes. Or, la participation des femmes dans la main-d'œuvre active ne cesse de croître. En effet, 49 p. 100 des femmes en âge de travailler font partie de la main-d'œuvre active. D'après des prévisions récentes du ministère des Finances, d'ici à l'an

[Text]

finance department has been notoriously conservative in its participation projections.

What we would like to say to you as a committee, is that the current critical skill shortages present a golden opportunity to improve the employment situation of women at the same time as providing the economy with the skilled workers necessary for Canada's successful development.

The Honourable Lloyd Axworthy, who is of course both Minister of Employment and Immigration and the Minister responsible for the status of women has summed it up this way:

Whereas the full integration of women in the labour force continues to be a social priority, there now exists an economic imperative to encourage participation in traditionally male sectors of the economy which are slated for growth during the 1980s. If we fail to encourage women to participate, many of Canada's best economic development opportunities will be choked off.

These remarks were from a speech the Minister gave to Women in Trades Conference in Winnipeg, last September.

Increasing the opportunities for women in the skilled trades will reduce the inequality women experience in the labour market in three ways. Since there are known shortages in the skilled trades, the entry of women into these occupations would reduce female unemployment. Because most of the skilled trades are traditionally male occupations, women entering these occupations would reduce job segregation and broaden the range of employment opportunities for women.

Even apprentice rates in many of the skilled trades are higher than what most women earn as clerical or sales workers, thus the entry of women into skilled trades occupations would tend to narrow the wage gap which currently exists between the sexes.

In order to know what is necessary to improve the representation of women among skilled trade workers it is appropriate to consider what barriers currently impede their participation.

First, there is the lack of exposure to the idea of entering such trades. Few guidance counsellors provide encouragement for young women to consider trades occupations.

Second, there is the outright resistance of employers who, it seems, are reluctant enough to train anyone but particularly women.

Third, even if a woman succeeds in becoming an apprentice, she is frequently the only woman on the job and, as such, is subject to a great deal of pressure and even hostility from those around her.

Despite these difficulties, we have in Canada's recent history, powerful proof, not only of women's capabilities in non-traditional skilled labour, but also how quickly barriers can come down if exigencies demand. I am, of course, referring to the

[Translation]

2,000, de 65 à 75 p. 100 des femmes canadiennes feront partie de la main-d'œuvre active. Vous remarquerez à ce propos que le ministère des Finances a, jusqu'à présent, toujours fait des prévisions extrêmement conservatrices à ce sujet.

Or, l'actuelle pénurie grave de certaines qualifications constitue une occasion idéale pour améliorer la situation de l'emploi des femmes, tout en fournissant les travailleurs qualifiés dont le pays a besoin pour assurer son développement.

M. Lloyd Axworthy, qui détient le portefeuille de l'Emploi et de l'Immigration, et est en même temps chargé de la condition féminine, a dit ce qui suit à ce sujet:

Alors que l'intégration complète des femmes dans la main-d'œuvre active reste une de nos priorités sociales, il existe maintenant des facteurs économiques qui militent activement en vue d'une participation accrue des femmes dans des secteurs de l'économie traditionnellement réservés aux hommes, secteurs qui, d'après les prévisions, vont enregistrer une forte croissance au cours des années 80. Si nous n'encourageons pas les femmes à participer, de nombreuses possibilités de développement économique seront ainsi étouffées dans l'œuf.

Cette citation provient d'un discours prononcé par le ministre au mois de septembre dernier, à l'occasion d'une conférence tenue à Winnipeg et intitulée: «Les femmes dans les métiers».

En permettant à un nombre accru de femmes de travailler dans les métiers qualifiés, on réduira les inégalités que les femmes subissent sur le marché du travail. Vu la pénurie de certaines catégories de travailleurs qualifiés, l'accès des femmes à ces métiers réduirait le chômage féminin. La plupart des métiers qualifiés ayant jusqu'à présent été réservés aux hommes, l'accès des femmes à ces métiers réduirait la ségrégation de l'emploi et étendrait la gamme des emplois accessibles aux femmes.

Les employés dans la plupart des métiers requérant une certaine qualification gagnent plus que les femmes travaillant comme employées de bureau ou comme vendeuses. L'accès des femmes à ces métiers réduira donc l'écart entre les salaires masculins et féminins.

Avant de décider ce qu'il faut pour accroître la participation des femmes dans ces métiers, il faut tout d'abord savoir ce qui, jusqu'à présent, les a empêchées de le faire.

Pour commencer, les femmes ne sont guère encouragées à s'orienter vers les métiers nécessitant de hautes qualifications; très peu de conseillers les encourageront à le faire.

Deuxièmement, souvent, les patrons refusent d'engager des femmes pour ces métiers. De plus, ils ne tiennent guère à former des apprentis, et certainement pas des femmes.

Troisièmement, lorsque, dans de rares cas, une femme parvient à se faire engager comme apprentie, elle est, la plupart du temps, la seule femme parmi un groupe d'hommes, et à ce titre, l'objet de pressions, voire d'hostilité.

Malgré toutes ces difficultés, les faits montrent que les femmes sont non seulement parfaitement capables de s'adapter à des métiers qualifiés dont elles avaient été jusqu'à présent exclues, mais qu'en outre, les obstacles tombent aisément

[Texte]

participation of women in the labour force during World War II when no job, even in heavy industry, was considered unsuitable for a woman. Few of the government's labour market programs are effectively promoting the movement of women into non-traditional occupations. Whether they even effectively promote the employment of women at all, unfortunately, is open to question. The government's over-emphasis on institutional training compared to on-the-job industrial training has received, and judging from comments of earlier witnesses, is continuing to receive, considerable criticism.

• 1950

However, this aside, within the framework of institutional training, there are a number of programs which aim at providing the very basic requirements necessary to enter the work force: job-search skills, the ability to handle on-the-job relationships and the like. Only the occupational skill-training and apprenticeship-training components truly aim at providing trainees with skills relevant to specific jobs. These latter two programs accounted for 81 per cent of all male institutional trainings in 1978-1979, but only 54 per cent of female trainings. Put another way, 46 per cent of women receiving institutional training were in programs which would not directly improve their employability. By contrast, only a scant 19 per cent of male trainees were enrolled in such programs. Even when women do receive job-related training, it is frequently in traditionally female occupations. For instance, although in 1978-1979 one-quarter of all occupational trainees were enrolled in clerical training, 93 per cent of these trainees were women. Of over 27,000 female skill trainees that year, only 800, or 3 per cent, received training for non-traditional occupations. In the apprenticeship program, which is formally a part of the institutional training program, only 3 per cent of program participants in 1978-1979 were women. In actual numbers, there were only about 1,600 women among a total of 55,000 apprentices. Moreover, once again the majority received training in traditionally female occupations. Seventy-four per cent were receiving training in traditional service occupations, mostly as cooks and hairdressers.

Under the industrial training program, the government reimburses a portion of the trainee's wages to the employer. This program is more directly linked to employers' immediate needs, but is of somewhat limited usefulness in terms of the skilled trades since the maximum contract under the program is 52 weeks, whereas many of the skilled trades require three to four years' training. Only 29 per cent of the participants in industrial training were women in 1978-1979, substantially lower than the proportion of women in the labour force and lower still than the proportion of the unemployed who are women. Only 2.5 per cent of these women were trained in

[Traduction]

lorsque la situation l'exige. Je veux bien sûr parler de la participation des femmes à la population active pendant la Seconde guerre mondiale, alors qu'aucun emploi, même dans l'industrie lourde, n'était considéré comme inadmissible pour une femme. Peu de programmes de main-d'œuvre du gouvernement sont réellement destinés à encourager l'accès des femmes à des professions autres que traditionnelles. En fait, on peut même se demander si ces programmes encouragent réellement la participation des femmes. D'après certains témoins que vous avez entendus, on reproche beaucoup au gouvernement de trop s'occuper de la formation en établissement, par opposition à la formation sur le tas.

Cependant, cela mis à part, un certain nombre de programmes de formation en établissement sont destinés à enseigner aux stagiaires les compétences qui sont absolument nécessaires pour entrer sur le marché du travail. Il s'agit, entre autres, de la capacité à chercher un emploi et à avoir de bonnes relations avec ses collègues. Seuls les cours de formation concernant les qualifications professionnelles elles-mêmes et l'apprentissage sont destinés à orienter les stagiaires vers des emplois spécifiques. Ces deux derniers programmes représentaient 81 p. 100 de tous les cours de formation dispensés en 1978-1979 aux hommes, par opposition à 54 p. 100 pour les femmes. En d'autres termes, 46 p. 100 des femmes fréquentant un établissement de formation suivaient un cours qui n'était pas directement destiné à améliorer leur capacité d'emploi. Par opposition, 19 p. 100 des hommes suivaient de tels programmes. Même lorsque les femmes suivent des cours de formation axés sur un emploi particulier, celui-ci fait généralement partie des emplois traditionnellement réservés aux femmes. Par exemple, même si, en 1978-1979, le quart de tous les stagiaires suivaient des cours de formation en secrétariat, 93 p. 100 de ces stagiaires étaient des femmes. Sur plus de 27,000 stagiaires de sexe féminin, cette année, seulement 800, soit 3 p. 100, ont suivi des cours de formation à des emplois autres que traditionnels. Dans le programme d'apprentissage, qui fait généralement partie du programme de formation en établissement, 3 p. 100 seulement des participants étaient des femmes en 1978-1979. En chiffres absolus, il n'y avait que 1,600 femmes sur un total de 55,000 apprentis. De plus, la majorité de ces femmes a reçu une formation orientée vers des emplois traditionnellement réservés aux femmes. Soixante-quatorze p. 100 de ces femmes ont été formées pour occuper un emploi traditionnel dans le secteur des services, surtout des emplois de cuisinière et de coiffeuse.

Selon le programme de formation dans l'industrie, le gouvernement rembourse une partie du salaire du stagiaire à l'employeur. Ce programme correspond mieux aux besoins immédiats de l'employeur, mais il présente une utilité assez limitée au niveau des métiers spécialisés, étant donné que, selon ces programmes, le contrat ne doit pas durer plus de 52 semaines, alors que beaucoup de métiers spécialisés exigent une formation de 3 ou 4 ans. Vingt-neuf p. 100 seulement des participants aux programmes de formation dans l'industrie étaient des femmes en 1978-1979, soit un pourcentage considérablement inférieur au taux de participation des femmes dans

[Text]

non-traditional occupations, defined as those with less than 10 per cent female representation.

The Vice-Chairman: Excuse me. Is it possible to read slower in order to help the interpreter?

Ms. Lalonde: Certainly. In 1978, 1979-1980, the government initiated a new program within the industrial training framework aimed at providing skilled workers. This is the Critical Trades Skills Training program which allows for the subsidization of trainees up to 50 per cent of wages for up to two years in specific skills with known shortages. With a \$30 million budget, this is a relatively small program considering the total budget of \$834 million for federal training programs in 1980-1981. Because this is a new program, no information is yet available on uptake or program participants. However, since the choice of apprentice remains with employers and the trades involved are non-traditional for women, it will be surprising if the participation of women in this program is significant. In June, 1980, another new program was established, this time specifically to encourage women to enter non-traditional occupations. This program is entitled, not surprisingly, Non-Traditional Training for Women, and provides a wage subsidy of 75 per cent to employers training women in non-traditional occupations. However, the amount of funding allocated to this program is extremely small, only \$2 million out of the total budget of \$834 million.

• 1955

There also seems to be some problems with someone's arithmetic. According to the press release announcing this program, it will allow for 1,500 participants. Our calculations yield a different result; we do not see how \$2 million will allow for more than 300 participants.

Pre-trades courses, which introduce women to the idea of entering a trade and usually provide some hands-on experience, are simply not widely available.

Although not a training program, the affirmative action program at Employment and Immigration is relevant to the issue of women in the trades, because one of the aims of affirmative action is to involve women at all levels and in all jobs within a company, including apprenticeships and skilled trades. Participation in this program is voluntary. The uptake has been disappointing; only 15 firms have become involved in the affirmative action program during the year and a half that it has been in place. Our suggestions for improvements: institutional training must be changed to realistically reflect the

[Translation]

la population active; ce chiffre est également inférieur au pourcentage que représentent les femmes sans emploi parmi tous les chômeurs. Deux point cinq p. 100 seulement de ces femmes avaient reçu une formation pour occuper un emploi autre que traditionnel, ces emplois autres que traditionnels étant définis par une représentation féminine inférieure à 10 p. 100.

Le vice-président: Excusez-moi; pourriez-vous ralentir un peu, pour faciliter le travail de l'interprète?

Mme Lalonde: Volontiers. En 1978, 1979 et 1980, le gouvernement a lancé un nouveau programme, dans le cadre de la formation dans l'industrie, destiné aux travailleurs spécialisés. Il s'agit du programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, qui permet le remboursement du salaire des stagiaires jusqu'à concurrence de 50 p. 100, pendant un maximum de 2 ans, lorsqu'il s'agit de qualifications spécialisées dont la pénurie a été montrée. Étant donné que son budget n'est que de 30 millions de dollars, ce programme est relativement secondaire si on le compare au budget total des programmes fédéraux de formation, qui s'élève à 834 millions de dollars pour 1980-1981. Étant donné qu'il s'agit d'un nouveau programme, nous n'avons encore aucune donnée sur les participants. Toutefois, étant donné que ce sont les employeurs qui choisissent leurs apprentis et que les métiers visés ne s'adressent traditionnellement pas aux femmes, il serait surprenant que le taux de participation de ces dernières à ce programme soit important. En juin 1980, un autre programme a été mis sur pied, dans le but d'encourager spécifiquement les femmes à occuper des emplois qui ne leur sont pas traditionnellement réservés. Ce programme s'intitule, et cela ne vous surprendra pas, le programme de formation des femmes dans des emplois non traditionnels; il prévoit le remboursement à l'employeur du salaire des stagiaires, jusqu'à concurrence de 75 p. 100, pour la formation des femmes dans des emplois non traditionnels. Toutefois, le budget de ce programme est très réduit, puisqu'il ne représente que 2 millions de dollars sur le budget total de 834 millions de dollars.

Il semble aussi qu'il y ait une erreur de calcul quelque part, étant donné que, selon le communiqué annonçant sa création, ce programme devait recevoir 1,500 stagiaires. Or, nos calculs nous ont donné un résultat différent; en effet, nous ne comprenons pas comment, avec 2 millions de dollars, nous pourrions avoir plus de 300 participants.

Les cours, qui s'adressent aux femmes et qui les préparent à faire un métier particulier et à leur donner une certaine expérience, ne sont pas très nombreux.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un programme de formation, le programme d'action positive du ministère de l'Emploi et de l'Immigration concerne le problème de l'accès des femmes à des métiers spécialisés, étant donné que l'un de ses objectifs est de faire participer les femmes à tous les niveaux et à tous les emplois d'une société, y compris les métiers d'apprentissage et les métiers spécialisés. La participation à ce programme est facultative. L'intérêt manifesté par les employeurs a été assez décevant, puisque 15 entreprises seulement ont participé à ce programme depuis sa mise sur pied, c'est-à-dire depuis dix-

[Texte]

labour market needs of the eighties, specifically, less clerical training and more nontraditional training for women.

As regards apprenticeship training, it has been suggested to this committee that a complete overhaul of the apprenticeship training system is required. A case has been made for a national grant-levy approach, administered jointly by business and labour. While there may be some advantages to such an approach, the needs of women would not necessarily be met unless the government can guarantee women proportional representation on organizing bodies and a proportional share of the moneys collected to be allocated towards women's apprenticeship training. Within the industrial training framework, a proportion of the budget of the critical trades skills training program equivalent to the proportion of women in the labour force should be set aside for the apprenticeship training of women, and higher subsidies provided for women than men to ensure uptake by employers.

The financing of the nontraditional training for women program must be increased immediately to at least \$10 million. This is the amount estimated to provide for the 1,500 participants originally envisaged.

CEIC, Employment and Immigration, should actively initiate pre-trades training for women in communities where it is not currently available. Training allowances for trainees living with a working spouse or parents should be immediately reinstated at their former level of \$45 a week. They were initially reduced in October 1978 to \$10 a week and have subsequently been raised, but remain totally inadequate at \$25 a week. The allowance system should be reviewed to realistically meet the financial needs of women, particularly women with dependants. Allowances should be available to part-time trainees whose family responsibilities make full-time participation impossible.

Counseling at Canada Employment Centres must be improved. To this end, there should be at least one officer in each employment centre trained to handle issues related to women entering the trades.

Lastly, affirmative action should be made mandatory for firms receiving government business or organizations receiving government grants.

In conclusion, one note of caution: It is not just traditionally female occupations which may disappear as we feel the full impact of the micro-chip revolution there will be some traditionally male occupations which become obsolete. The government must choose carefully the occupations for which special training incentives are to be provided. It would be a tremen-

[Traduction]

huit mois. Nos recommandations pour l'amélioration des cours de formation en établissement doivent être modifiées, afin de mieux refléter les besoins du marché du travail des années 80, c'est-à-dire afin de moins mettre l'accent sur les cours de secrétariat et davantage sur les cours de formation à des emplois non traditionnels pour les femmes.

En ce qui concerne la formation en apprentissage, certains témoins ont recommandé à votre Comité de remanier tout le système. D'aucuns préconisent un régime de subventions-cotisations au niveau national, qui serait administré conjointement par les entrepreneurs et par les syndicats. Un tel régime présente certainement des avantages, mais il ne répondrait pas forcément aux besoins des femmes si le gouvernement ne leur garantissait pas une représentation proportionnelle dans les organismes responsables, ainsi qu'une part proportionnelle des fonds ainsi réunis et orientés vers la formation des femmes en apprentissage. Dans le cadre de la formation dans l'industrie, une partie du budget du programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, correspondant à la proportion des femmes dans la population active, devrait être mise de côté pour la formation des femmes en apprentissage; il faudrait également que les subventions versées pour les stagiaires féminins soient supérieures à celles des stagiaires masculins, afin d'encourager la participation des employées.

Le budget du programme de formation à des emplois non traditionnels pour les femmes doit être immédiatement porté à 10 millions de dollars, au moins. Avec ce budget, ce programme devrait pouvoir accueillir les 1,500 participants qui avaient été envisagés au début.

La Commission de l'emploi et de l'immigration devrait offrir aux femmes davantage de cours de préparation à des métiers spécialisés, afin d'en dispenser dans les collectivités où il n'y en a pas actuellement. Les allocations pour les stagiaires habitant avec un conjoint qui travaille devraient être immédiatement reportées à leur niveau initial de \$45 par semaine. En effet, elles ont été réduites, en octobre 1978, à \$10 par semaine, et ont été haussées par la suite, mais elles n'en sont qu'à \$25 par semaine, ce qui est nettement insuffisant. Ce système d'allocations devrait être remanié afin de mieux répondre aux besoins financiers des femmes, surtout celles qui ont des personnes à charge. Des allocations devraient également être versées à des stagiaires à temps partiel, qui ne peuvent pas suivre des cours à plein temps en raison de responsabilités familiales.

Les services de conseil dans les centres d'emploi du Canada doivent être améliorés. Dans cette optique, un agent au moins, dans chaque centre, devrait être capable de conseiller les femmes qui veulent exercer un métier particulier.

Finalement, le programme d'action positive devrait être rendu obligatoire pour les entreprises qui ont des contrats avec le gouvernement ou pour les organismes qui reçoivent des subventions gouvernementales.

En conclusion, j'aimerais simplement vous avertir d'une chose, à savoir que ce ne sont pas seulement les professions traditionnellement féminines qui risquent de disparaître avec la révolution des micro-processeurs; en effet, certaines professions traditionnellement masculines disparaîtront aussi. Le gouvernement doit donc déterminer avec soin les professions

[Text]

dous waste of resources, and further no objective, to train workers in occupations for which employment opportunities are declining. We do not want to see women trained in non-traditional jobs which have no future just for the sake of improving training statistics. Thank you very much.

• 2000

Le vice-président: Merci.

Comme vous l'avez dit au début, nous aurions dû prendre connaissance de ce mémoire très intéressant un peu à l'avance pour nous donner l'occasion de poser des questions plus approfondies.

Il est certain que les points que vous avez soulevés nous ont été mentionnés par plusieurs organisations féminines à travers le Canada, et cela rejoint, et ajoute, et renforce un peu l'opinion que nous avions déjà, nous les membres du Comité, sur l'importance qu'il y a de réorienter quelque peu les politiques gouvernementales grâce à des décisions que pourrait prendre la Chambre des communes.

Je voudrais demander à John de bien vouloir débiter la période de questions.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. I would reiterate what the chairman said, that we have heard from various groups across Canada. I will not necessarily concentrate on the brief, because I think it is well put together and well presented and has some very interesting facts. One of the things you have mentioned in there was the discrimination shown towards a token woman who may be put in a non-traditional position within industry. And yet I see the labour movement, whether just by lip service or whatever, supporting the rights of women in the non-traditional workforce. Yet it is those same groups that tend to be discriminating against women in the non-traditional areas. Government and Crown corporations of the government are just as much at fault. I think of de Havilland Aircraft, for example, which outwardly discriminates against women. What is being done by your organization in working with the labour movement to correct this sad situation?

Ms. Reid: We do not work specifically with any group. What we do is research on particular issues and we publish that information. We did some research on women in unions. Our role is to make recommendations directly to the federal government, so we do not necessarily have a mandate to make recommendations to unions or to recommend to provincial governments, for example. We try to find in any situation where there is discrimination or problems for women some role that the federal government can play. So we do not have a role in working directly with unions, except an information role towards the women who are perhaps in those unions, but that is all.

Mr. McDermid: Would you say that my observations were relatively accurate?

Ms. Lalonde: Well, one case that comes to mind that recently came up was the situation of women in Stelco and . . .

[Translation]

qui nécessiteront des stimulants spéciaux pour la formation. En effet, ce serait du pur gaspillage que de former des travailleurs à des professions qui disparaissent peu à peu. Nous ne voulons pas que les femmes soient formées pour des emplois non traditionnels sans débouché, simplement pour améliorer les statistiques de la formation. Merci beaucoup.

The Vice-Chairman: Thank you.

As you said at the beginning, it would have been preferable for us to examine your very interesting brief ahead of time so that we could have asked more detailed questions.

The points you raised have been mentioned by a number of women's groups across Canada, and your brief adds to and strengthens our opinion that it is important to redirect government policy to some extent, through decisions made by the House of Commons.

I would like to ask John to begin the question period.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Comme le président l'a dit, nous avons déjà entendu plusieurs organisations, dans tout le pays. Je ne vais pas forcément me concentrer sur l'exposé, car j'estime qu'il a été bien construit et bien présenté et contient des points très intéressants. Vous avez fait allusion, entre autres, à la discrimination manifestée envers la femme symbolique qui occupe un poste non traditionnel dans une industrie donnée. Cependant, je constate que les syndicats sont en faveur—peut-être seulement pour la forme—du droit des femmes d'occuper des postes non traditionnels. Néanmoins, ce sont les mêmes groupes qui ont tendance à faire de la discrimination contre les femmes dans les domaines non traditionnels. Le gouvernement et les sociétés de la Couronne sont tous aussi coupables. Je pense, par exemple, à la de Havilland, qui fait preuve de discrimination contre les femmes. Que fait votre organisation, de concert avec les syndicats, pour redresser cette triste situation?

Mme Reid: Nous ne travaillons pas avec un groupe en particulier. Nous faisons des recherches sur des questions particulières et nous publions ces renseignements. Nous avons fait des recherches sur les femmes dans les syndicats par exemple. Nous avons pour rôle de faire des recommandations directement au gouvernement fédéral; donc, nous n'avons pas forcément le mandat de faire des recommandations aux syndicats ni aux gouvernements provinciaux, par exemple. Nous essayons de déterminer le rôle que le gouvernement fédéral pourrait jouer dans les cas de discrimination contre les femmes. Nous n'avons donc pas le mandat de travailler directement avec les syndicats, sauf peut-être pour donner des renseignements à des femmes qui sont membres des syndicats, mais c'est tout.

M. McDermid: Pensez-vous que mes remarques sont assez justes?

Mme Lalonde: Je pense à un cas qui est survenu dernièrement; il s'agit des femmes qui travaillent chez Stelco et . . .

[Texte]

Mr. McDermid: Yes.

Ms. Lalonde: I know that it was the union organization which was doing some of the spearheading of supporting the women who were trying to get into Stelco. They ultimately won. So our research on women and unions by no means white-washed unions. There were definite problems, but I think the conclusion of the research was still that, all in all, women are probably better off supported by unions than not.

Mr. McDermid: Yes.**Ms. Lalonde:** But as Julian said.**Mr. McDermid:** In the non-traditional?

Ms. Lalonde: It was not specifically related to the non-traditional. It was just generally the situation of women in unions vis-à-vis those in similar occupations who were not organized.

Mr. McDermid: If you make recommendations to the federal government, then, would you in fact look into a situation such as de Havilland? Would you take on a Crown corporation and make specific recommendations to the government for affirmative action within a company like that?

Ms. Reid: We make a recommendation for affirmative action in Crown corporations generally and, when we make that recommendation, we support it with statistics or analysis from a broad range of Crown corporations. That is part of our role.

Mr. McDermid: Have you looked at de Havilland?

• 2005

Ms. Julian Reid: Not recently.

Mr. McDermid: All right, let me cover a couple of other things. We spoke to the dean of an engineering faculty and asked him about women within the faculty of engineering—which I think you will admit is a nontraditional occupation for women. He said that in his advertising brochure, in the calendar sent out to women in promoting the course, most of the pictures contained pictures of women, and yet only 8 per cent of the applicants were women and that usually worked out to the size of the faculty as well. How do you think the federal government should go about encouraging women to enter the nontraditional fields?

Ms. Lalonde: I guess one of the things we have always reported on is the status of women in the public service. We have always done that, because we have felt the first thing the government could do was to sort of show the example. They have always suggested that they would, but we have continued to monitor the status of women in the public service and, unfortunately, have come to the conclusion that things are not improving substantially. Again, there is not a specific look at women in nontraditional occupations, but the bulk of women

[Traduction]

M. McDermid: Oui.

Mme Lalonde: ... je sais que c'était le syndicat qui appuyait surtout les efforts des femmes qui essayaient d'être embauchées par la Stelco. Elles ont fini par gagner. Nous n'avons point essayé de ne dire que du bien des syndicats dans nos recherches sur les femmes et les syndicats. Il y avait certainement des problèmes, mais nous avons conclu, dans nos recherches, qu'en fin de compte, il est préférable que les femmes aient l'appui des syndicats.

M. McDermid: Oui.**Mme Lalonde:** Mais comme Julian l'a dit...

M. McDermid: Pour ce qui est des emplois non traditionnels?

Mme Lalonde: Il ne s'agissait pas précisément des emplois non traditionnels. Il s'agissait de la situation générale des femmes syndiquées par rapport à celles qui détenaient des postes semblables sans être syndiquées.

M. McDermid: Étant donné que vous faites des recommandations au gouvernement fédéral, examineriez-vous une situation comme celle qui existe chez de Havilland? Feriez-vous des recommandations précises au gouvernement concernant une société de la Couronne, pour préconiser un programme d'action positive au sein de cette société?

Mme Reid: Nous faisons des recommandations concernant des programmes d'action positive dans les sociétés d'État en général et, en faisant ces recommandations, nous fournissons des statistiques provenant d'un grand nombre de sociétés de la Couronne. Cela fait partie de notre rôle.

M. McDermid: Avez-vous déjà examiné le cas de la de Havilland?

Mme Julian Reid: Pas dernièrement, non.

M. McDermid: Alors, permettez-moi de soulever quelques points. Nous avons rencontré le doyen de la faculté de génie et nous lui avons posé des questions au sujet du nombre de femmes qui s'y inscrivent. Je pense que vous êtes d'accord avec moi pour dire que ce secteur n'est pas un secteur féminin traditionnel. Il nous a dit que dans le dépliant publicitaire, où figure le calendrier, que l'on envoie aux femmes pour les tenir au courant des différents cours offerts, on trouvait des femmes dans la plupart des photos; cependant, seulement 8 p. 100 des étudiants qui s'inscrivaient étaient des femmes, et ce même pourcentage se retrouve en général au niveau de la faculté dans son ensemble. D'après vous, que devrait faire le gouvernement fédéral pour encourager les femmes à se lancer dans des domaines non traditionnels?

Mme Lalonde: Je suppose que l'une des choses que nous avons souvent étudiées dans le cadre de nos rapports est la situation de la femme au sein de la fonction publique. Nous nous intéressons tout particulièrement à cet aspect de la situation des femmes, car nous pensons que la première chose à faire serait que le gouvernement donne l'exemple. Le gouvernement a toujours prétendu qu'il faisait le nécessaire, mais nous avons continué de surveiller la situation de la femme au sein de la fonction publique et, malheureusement, nous en

[Text]

in the public service are in traditional occupations—they are traditionally in the administrative support categories, they are not moving up through the ranks. So, obviously, the government is not leading the way in that regard.

Affirmative action is one of the things we have suggested, contract compliance, where the government would require organizations that are receiving grants from the government, or companies doing business with the government, to embark on an affirmative action program, and a legitimate one, where within a reasonable length of time they would have representation in the various occupations and at various levels within occupations in comparison with those interested, in the public, and the available labour supply.

I would imagine that those two aspects would probably be the first. They are not specifically related to nontraditional occupations, but they would improve the employment opportunities of women, and as a by-product, particularly of contract compliance, would tend to improve the representation of women in nontraditional occupations.

Mr. McDermid: That is a hidden quota system almost, is it not? Is that what you are really advocating in that particular instance?

Ms. Lalonde: There is always a lot of concern over the word "quota", and we are not advocating that overnight one should pick out of a hat the number of women that should be in any particular type of job; we are just suggesting that the affirmative action approach in the United States, for instance, has had some success. There was a recent article in the *Journal of Public Policy*, I think it was, or IRPP's magazine, which compared, for instance, the effective legislated affirmative action on women, say, in ITT, compared with the voluntary approach that we have here in Canada, and felt that the legislated approach was more successful.

As I say, it is not a case of picking a number out of a hat, it is saying that, relative to the available labour force, opportunities should be available in that proportion. There is evidence that women are interested in moving into nontraditional jobs. I think one of the things we mentioned in here was that in response to an advertisement in Winnipeg for 15 vacancies, or some such thing, in a pre-trades course, there were 200 applicants who applied. So there are women who are interested, if people are prepared to consider them.

• 2010

Mr. McDermid: Do you find that success is far greater in the professions than in the skilled labour force? It may be my imagination but, I think there are more women graduating from medical school today; the proportion has increased, as far as women are concerned; the same with the faculties of law.

[Translation]

sommes venus à la conclusion que les choses ne s'amélioreraient pas beaucoup. Nous n'avons pas, il est vrai, examiné de très près la situation des femmes occupant des postes non traditionnels, mais il faut dire que la plupart des fonctionnaires féminins travaillent dans les secteurs traditionnels. En général, on les retrouve dans les catégories de soutien administratif; elles ne gravissent pas rapidement l'échelle hiérarchique. Il est donc très clair que sur ce plan, le gouvernement ne monte pas la voie.

Nous avons proposé, entre autres, des programmes d'action positive, en vertu desquels le gouvernement pourrait exiger des organismes auxquels il accorde des subventions et des entreprises avec lesquelles il fait affaire qu'ils entreprennent des programmes d'action positive leur permettant, dans des délais raisonnables, de donner aux femmes accès aux différentes catégories de postes et aux différents niveaux de ces catégories. La participation des femmes serait bien sûr établie en fonction du nombre de femmes intéressées et du marché du travail.

Ces mesures seraient sans doute les deux premières à prendre. Elles ne s'appliqueraient pas tout particulièrement aux emplois non traditionnels, mais elles amélioreraient les possibilités d'emploi des femmes, tout en permettant indirectement, notamment dans le cadre des contrats, d'améliorer la participation féminine dans les secteurs non traditionnels.

M. McDermid: Cela ne reviendrait-il pas à mettre en application un système de quota invisible? Est-ce vraiment cela que vous préconisez dans le cas présent?

Mme Lalonde: On s'inquiète toujours beaucoup du mot «quota». Nous ne voulons pas dire par là qu'il faudrait, du jour au lendemain, tirer au sort le nombre de femmes qui devraient travailler dans un secteur donné. Nous avons tout simplement constaté que l'approche adoptée aux États-Unis, dans le cadre de programmes d'action positive, a remporté un succès certain. Un article paru récemment dans le *Journal of Public Policy*, ou peut-être dans la revue de l'IRPP, qui établissait une comparaison entre les programmes législatifs d'action positive pour les femmes de, mettons, l'ITT, et l'approche volontaire en vigueur au Canada, en a déduit que les interventions législatives étaient beaucoup plus efficaces sur ce point.

Mais, comme je l'ai déjà dit, il ne s'agit pas de choisir un nombre, ou un pourcentage, au hasard, mais plutôt d'établir les possibilités dans une proportion qui correspond à la part des femmes sur le marché du travail. Aussi, il ne faut pas oublier l'intérêt que manifestent certaines femmes vis-à-vis des emplois non traditionnels. On a, je pense, signalé ici, tout à l'heure, qu'en réponse à une annonce de 15 postes vacants à Winnipeg, pour un cours de préparation à des métiers, 200 demandes ont été envoyées. Il y a donc des femmes qui seraient intéressées, si les employeurs voulaient bien les embaucher.

M. McDermid: Pensez-vous qu'il y a eu plus de progrès au niveau des professions qu'au niveau de la main-d'œuvre spécialisée? Ce n'est peut-être que le résultat de mon imagination, mais je pense qu'aujourd'hui, il y a davantage de femmes diplômées en médecine; la part des femmes s'est accrue, et

[Texte]

Engineering, as I said, is not as popular, but I find that there is more acceptance at the professional end than at the labour end. Do you find that in your research?

Ms Julian Reid: I should say that there are a lot more women lawyers now. I should also say that women lawyers are having difficulty finding jobs, so step one is to get into the faculties; step two is to actually get a job; step three is to get promoted in that job. I think we have to look at all those separately. There are more women in medical schools, but really not a lot more. McMaster is a bit of an exception, but the other medical schools...

Mr. McDermid: Queen's is fairly significant, I would say, too.

Ms Julian Reid: Okay. However, there is almost a glut on the market now of young lawyers.

Mr. McDermid: Yes.

Ms Julian Reid: I think your point about engineering is very well taken. We mentioned earlier that we were very concerned about new technology, micro-professor technology—how it is going to affect traditional women's occupations and how it is going to affect the work force as a whole. Certainly it is going to make the need for some of these critical skills that we are talking about probably disappear. All the research we have done on this says that engineering is an absolutely crucial component of the new jobs of the future. Engineering is a faculty that is very hard for women to get into and very hard for women to tolerate at this point. I am sure you all know about the problems that women have with magazines put out by engineers and how they treat women, and the fact that women are often ridiculed in the traditional engineering jokes, if you like. This is a kind of harassment that makes it very difficult for women to survive this particular course. Also, women are not encouraged to go into engineering when they are in high school; they are not directed into some of these areas. They tend to be directed, by perhaps well-meaning teachers and guidance counsellors, into professions that are in fact going to die. I think probably part of the recommendations of this committee is that young people must be directed, whether it is through information that comes from the federal government, the provincial government or whatever, into areas that are going to be the growth areas of the future.

Just to give an example, you say that the engineering brochures have men and women on them. If you go out at Christmas time to buy these new electronic toys, which are after all the occupations of the future, you will see only little boys on them, and only white little boys at that—some of the Americans are objecting to that—so we still have a lot of

[Traduction]

c'est le cas également de la faculté de droit. Comme je l'ai déjà dit, le génie n'est guère populaire, mais je pense qu'on l'accepte mieux au niveau professionnel qu'au niveau de simple manœuvre. Vos recherches ont-elles abouti aux mêmes résultats?

Mme Julian Reid: Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il y a beaucoup de femmes avocates maintenant. Mais il faudrait que je précise que les avocates ont beaucoup de mal à trouver du travail. La première étape est donc d'être admis à la faculté; la deuxième est de trouver un emploi, et la troisième est de progresser dans le cadre de cet emploi. Nous avons examiné tous ces facteurs séparément. Il y a en effet des femmes inscrites en médecine, mais il n'y en a pas beaucoup plus qu'auparavant. L'université McMaster est peut-être une exception, mais dans les autres établissements d'enseignement médical...

M. McDermid: Je pense que l'université Queen's est également très importante.

Mme Julian Reid: C'est vrai. Cependant, il y a, à l'heure actuelle, une surabondance de jeunes avocats sur le marché du travail.

M. McDermid: En effet.

Mme Julian Reid: Ce que vous dites au sujet du génie est cependant très vrai. Nous avons précisé tout à l'heure que nous sommes beaucoup préoccupés par la nouvelle technologie, la technologie des micro-processeurs. Nous nous interrogeons sur l'incidence qu'elle aura sur les secteurs d'emploi traditionnellement féminins et sur la population active dans son ensemble. Il est évident qu'elle va faire disparaître les besoins de certaines des spécialisations dont nous avons parlé. Toutes les recherches que nous avons réalisées jusqu'à ce jour nous font dire que le génie sera un élément essentiel des nouveaux postes de l'avenir. Mais il est très difficile pour les femmes d'entrer dans les facultés de génie et, à l'heure actuelle en tout cas, il leur est très difficile de tolérer les conditions qu'elle y retrouve. Vous connaissez tous, j'en suis sûr, les problèmes auxquels se trouvent confrontées les femmes à cause de l'attitude qu'on a à leur égard, que ce soit entre étudiants ou dans les revues publiées par des ingénieurs; et les «histoires d'ingénieurs» traditionnelles se moquent souvent des femmes. C'est à cause de ce harcèlement qu'il est très difficile pour les femmes de survivre dans ces facultés. Aussi, signalons-le, à l'école secondaire, on n'encourage pas les femmes à se lancer dans le génie; on ne les encourage pas à s'intéresser à certains domaines comme celui-ci. Des enseignants ou des conseillers pédagogiques, dont on ne met pas en doute les bonnes intentions, les dirigent souvent dans des professions vouées à la disparition. C'est pourquoi l'une des recommandations que nous présentons au Comité, c'est que les paliers fédéral et provincial de gouvernement, par leurs services de renseignements, orientent les jeunes vers des secteurs qui seront en croissance à l'avenir.

Je vais vous donner un exemple. Vous dites que les dépliants sur les cours de génie dépeignent des hommes et des femmes. Mais si vous étiez allés voir les rayons des jouets dans les magasins, à Noël, vous auriez remarqué que les seuls enfants qu'on nous montrait en train de jouer avec les nouveaux jouets mécaniques, qui correspondent au secteur d'emploi de l'avenir,

[Text]

stereotyping surrounding these occupations. I think we just have to attack it from every possible level. I do not think there is one single solution; there are a lot of them.

Mr. McDermid: I think the major problem is attitudinal—that is my estimation of it—not only on the part of the male but on the part of the female as well, because I find great resistance from both, male and female, to the movement towards affirmative action. I believe you have a great job ahead of you, as we do as parliamentarians; there is no question about that. And this committee will have a responsibility to change those attitudes. I do not think there is any question about that. I hope that you agree with me.

I am not convinced in my own mind as yet that making mandatory quotas or making it appear that we are forcing something on people is the answer. I am not convinced that that is the way to do it, you may disagree with me but I get the feeling that the resistance is not there if it is done naturally. If it is forced on them by law or by stipulation, they automatically get their backs up and then probably set back the cause many years.

Ms. Julyan Reid: Well, I guess it depends on who get their backs up. I think a woman who is unemployed will find a nontraditional job very attractive. I refer back to the experience of World War II when women were needed very quickly in nontraditional jobs, and within a year they were there and happy doing it, so I think letting nature takes its course can take 100 years if you do not have any strong encouragement.

Mr. McDermid: You are misinterpreting what I am saying in that.

Ms. Julyan Reid: Okay. We have not found the same. We have found resistance to affirmative action on the part of the employer, but really women in particular seem to think it is a pretty good idea.

• 2015

Mr. McDermid: I have met many women who do think it is a great idea; do not get me wrong. But there are still a great number out there who do not and who in fact are resisting that type of thing. I think you have got to get to them as well as to the employers.

I will pass on, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, John. Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I would like to begin by saying that I was a little surprised by Mr. McDermid's feeling that forcing this thing, or insisting on it, will hinder it. All of the experience we have had in Canada, most of which started in Ontario with Conservative governments, with the fair employment practices act and the fair accommodation practices act, was designed to

[Translation]

étaient des petits garçons. Aux États-Unis, il y a des gens qui s'insurgent contre cela. Mais au Canada, ces secteurs d'emploi sont encore remplis de stéréotypes. C'est pourquoi je pense qu'il nous faut les attaquer de tous les côtés. Je ne pense pas qu'il y ait une solution unique, mais plutôt plusieurs.

M. McDermid: Je pense que le problème principal est celui de l'attitude des gens. C'est du moins mon avis personnel. Et je ne pense pas que cela soit propre uniquement aux hommes, mais également aux femmes; on constate de la résistance vis-à-vis de l'action positive de la part des femmes et des hommes. La tâche qui vous revient est, je pense, énorme, comme celle qui nous revient à nous, les parlementaires. De cela, il n'y a aucun doute. Et le Comité devra faire tout son possible pour changer ces attitudes. Cela est très évident. J'espère que vous êtes d'accord avec moi.

Je ne suis néanmoins pas moi-même convaincu que la solution est d'imposer des quotas et d'obliger les gens à faire quelque chose. Je ne pense pas que ce soit la solution. Vous n'êtes peut-être pas d'accord avec moi, mais j'ai l'impression qu'il y a moins de résistance lorsque les choses se passent naturellement. Si on impose quelque chose aux gens en vertu d'une loi, par exemple, ils se braquent automatiquement et cela peut entraîner un retard qu'il vous faudra plusieurs années à rattraper.

Mme Julyan Reid: Lorsque vous parlez de gens qui se braquent, il faut savoir de qui il s'agit. Je pense que toute femme en chômage trouvera un emploi non traditionnel fort intéressant. Je citerai, à titre d'exemple, l'expérience de la Seconde Guerre mondiale: on avait besoin de femmes, très rapidement, pour combler des postes non traditionnels, et il n'aura fallu qu'un an pour trouver la main-d'œuvre nécessaire, et les femmes étaient heureuses de travailler dans ces secteurs non traditionnels. Je pense, pour ma part, que si des mesures importantes ne sont pas prises, la situation actuelle pourra durer pendant cent ans encore.

M. McDermid: Vous avez mal interprété ce que j'ai dit.

Mme Julyan Reid: Bien. Alors, c'est que nous n'avons pas constaté les mêmes choses. Nous avons trouvé une certaine résistance envers les programmes d'action positive, chez les employeurs, mais les femmes dans leur ensemble, trouvent que c'est une bonne chose.

M. McDermid: Beaucoup de femmes m'ont dit que c'était une excellente idée, ne vous méprenez pas. Mais il y en a encore beaucoup qui ne sont pas de cet avis et qui résistent toujours. Je crois qu'il importe de les toucher, tout autant que les employeurs.

Monsieur le président, j'en resterai là.

Le vice-président: Merci, John. Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Pour commencer, M. McDermid m'a passablement étonné lorsqu'il a dit qu'en forçant les choses, en insistant, on risquait de provoquer un retour en arrière. Or, nous avons assisté à un mouvement, au Canada, mouvement lancé par les gouvernements conservateurs de l'Ontario qui ont adopté la loi sur les justes pratiques d'emploi et la loi sur les

[Texte]

set a benchmark to help employers, and to tell owners of apartment buildings that the law wanted them to treat everybody, regardless of race or religion or colour or sex, equally. All of this has moved things ahead a great deal.

I want to start by asking you this. Women are still very much under-represented in our institutions of training in the professions; in medicine, law, and engineering you mentioned in particular. However, there are more women in the institutions working towards becoming lawyers and doctors and engineers and all the other professions than there were before. The federal government employs large numbers in all these professions. I know we are in a period, and have been for a couple of years now, where the number of public servants is not expanding, but there are people who retire, there are people who resign to take other employment. Have you seen any indication that government departments or Crown corporations which hire in these professional groups are making any more effort now than they did a few years ago to hire women?

Ms. Lalonde: We released a report . . .

• 2018

• 2025

The Vice-Chairman: I am sorry about the interruption. Technical difficulties. Please carry on.

Ms. Lalonde: We were discussing the improvement in the situation of women in the professions within the federal government or in employment in the federal government.

As I was saying, there has been some progress. We have monitored the situation in retrospect since 1972. We have issued reports on 1974-75-76 right up until now, and over the seven years between 1972 and 1979 there has been progress in some areas, very marginal in some areas, and there has been a falling back in others, the scientific and professional category in particular.

Sometimes statistics can be rather deceiving. We are concerned not only about the number of women employed in certain professions, but the level of the women employed in those professions. The category in the public service which has perhaps seen the greatest improvement is, as I was mentioning before, the administrative and foreign service category. I think 31 per cent of its officers are women and given that only 34 per cent of the public service is female, that is close to proportional representation. However, looking at one group within that category, the administrative officer group, one finds that 90 per cent of the women in that category or group—the public service gets very annoyed when we confuse our terms; they get very, very annoyed. The representation in the category is only about 21 per cent, but within the group is close to proportional at 31 per cent. But 90 per cent of the women in the group are below the halfway point in the hierarchical structure of the group and, in fact, 65 per cent of the women in the group are only at levels 1 and 2 and so, in

[Traduction]

justes pratiques de logement; en adoptant ces lois, on a averti les employeurs et les propriétaires d'immeubles d'appartements qu'il fallait traiter tout le monde également, indépendamment de toute considération de race, de religion, de couleur ou de sexe. Cela a permis des progrès considérables.

Pour commencer, je vous pose cette question: dans les établissements d'enseignement et dans les professions, les femmes sont toujours très mal représentées; vous avez parlé en particulier de la médecine, du droit et du génie. Néanmoins, il y a aujourd'hui beaucoup plus de femmes qui étudient le droit, la médecine ou le génie, pour ne mentionner que quelques professions. Le gouvernement fédéral emploie un grand nombre de femmes dans ces diverses disciplines. Je sais que depuis deux ans, le nombre des fonctionnaires ne s'accroît plus, mais il y en a tout de même qui prennent leur retraite, qui donnent leur démission pour accepter un autre emploi. Avez-vous constaté que les ministères ou les sociétés de la Couronne qui embauchent dans ces différents groupes professionnels font plus d'efforts aujourd'hui qu'il y a quelques années pour engager des femmes?

Mme Lalonde: Nous avons publié un rapport . . .

Le vice-président: Veuillez m'excuser pour cette interruption, qui était due à des problèmes techniques. Veuillez poursuivre.

Mme Lalonde: Nous discutons de l'amélioration de la situation des femmes, au niveau professionnel, au sein du gouvernement fédéral.

Comme je le disais, nous avons constaté certains progrès, depuis 1972, année pendant laquelle nous avons commencé à contrôler la situation. Nous avons publié des rapports depuis 1974, et ceux-ci montrent que certains progrès marginaux ont été réalisés dans certains domaines, mais aussi qu'il y a eu une certaine régression dans d'autres, tout particulièrement dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Cela dit, les statistiques sont parfois trompeuses. En effet, nous nous préoccupons non seulement du nombre de femmes faisant partie de certaines catégories, mais aussi de leur niveau. Comme je l'ai dit, la catégorie qui a probablement connu la plus nette amélioration a été celle de l'administration et du service extérieur. Je crois que 31 p. 100 des membres de cette catégorie sont des femmes, ce qui correspond presque à une représentation proportionnelle, puisque les femmes ne représentent que 34 p. 100 de la fonction publique. Cependant, si l'on examine la répartition à l'intérieur de cette catégorie, on constate que le groupe des agents d'administration, pour lequel 90 p. 100 des femmes sont . . . veuillez m'excuser, certains termes suscitent parfois une certaine confusion, ce qui ennue beaucoup la fonction publique. La représentation au sein de cette catégorie n'est que d'environ 21 p. 100, mais, à l'intérieur du groupe, elle est proche d'une représentation proportionnelle, puisqu'elle se situe à 31 p. 100. Cependant, 90 p. 100 des femmes de ce groupe se situent au-dessous du niveau médian

[Text]

looking at the progress of women to, say, decision-making levels in the public service, the improvement has been, as I said, very, very marginal.

Mr. Orlikow: If you look at the United States some years ago, the minority groups—I am not thinking of women, but minority groups—made their first real entry into their professions in government service because they could demand of the government as citizens and as taxpayers what they could not get from the private employers. Similarly, if you look now at non-white workers in the United States, you see a very high proportion in government service, in the post office and in other government departments because, again, they are citizens and taxpayers and they can put the pressure, quite properly, on the government which they have not been able to successfully do with private employers. I just cannot understand how the government can expect to get any real results from the private employers in this country if all they are doing is saying: do as we say, not as we do. If they do not set the example, I do not know how government can expect private employers to do anything.

Ms. Lalonde: Well, I think we agree with you on that one, Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I want to pursue this question of affirmative action. I know that in the United States the government has demanded of employers in the construction industry—and it has not been easy, because in the construction industry in the United States for many years work has gone to a large extent from father to son; and have the same apprenticeship systems that we have here—who are doing construction for the government or for government-financed projects that they show real movement in the employment of minority, and I am not now thinking of women, but of minority groups. Now, that has caused a great deal of difficulty, and that is putting it mildly, for both employers and the employees and the unions, but the government has insisted and they have had a substantial improvement despite the fact that they are suffering the same kind of recession and there is a contraction of jobs. Now, it seems to me that the point you make here on affirmative action that the government should require of companies which are doing work for the government, and we are talking about hundreds of millions or billions of dollars, that they show proof, not just talk about it, but show proof that they are moving in the right direction. Well, I do not think we have to worry about the point Mr. McDermid talked about, about quotas. We are so far away from any fair distribution that I do not think we have to think about quotas. But what has the government's response been to this kind of recommendation which you have made, so far?

• 2030

Ms. Lalonde: Well, they have an affirmative action program which is part of Employment and Immigration. They call it affirmative action. The group within Employment and Immigration provides advice to those employers who are prepared to undertake an equal opportunities program. They provide tech-

[Translation]

de la structure hiérarchique, ce qui signifie que 65 p. 100 des femmes du groupe sont simplement aux niveaux 1 et 2. Donc, l'amélioration de la situation des femmes au niveau de la prise de décision, dans la fonction publique, a été extrêmement marginale.

M. Orlikow: Si on examine l'évolution aux États-Unis, on constate que les groupes minoritaires, c'est-à-dire pas uniquement les femmes, mais tous ces groupes, ont réellement fait leur entrée au niveau professionnel dans la fonction publique, car ils pouvaient exiger du gouvernement plus que des employeurs privés. Ainsi, parmi les fonctionnaires non blancs, aux États-Unis, on en voit une proportion fort élevée au service du gouvernement, car, à titre de citoyens et de contribuables, ils peuvent exercer plus de pressions sur le gouvernement que sur le secteur privé, ce qui est tout à fait normal. Je me demande donc vraiment comment notre gouvernement peut s'attendre à ce que le secteur privé fasse preuve d'initiative concrète, dans ce domaine, s'il ne se présente pas en exemple.

Mme Lalonde: Je suis d'accord avec vous à ce sujet, monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Je voudrais maintenant aborder le problème de l'action positive. Aux États-Unis, le gouvernement a exigé des employeurs du secteur de la construction qui travaillent dans le cadre de contrats gouvernementaux de prendre des mesures concrètes pour employer des membres des groupes minoritaires. Évidemment, cela n'a pas été facile, car, aux États-Unis comme chez nous, le secteur de la construction est un secteur essentiellement familial, basé sur le même système d'apprentissage qu'ici. Ceci a suscité des difficultés considérables, c'est le moins qu'on puisse dire, à la fois pour les employeurs et les syndicats, mais le gouvernement est resté ferme et a ainsi obtenu des progrès importants, malgré la récession économique. Je suis donc d'accord avec vous lorsque vous dites que le gouvernement canadien devrait adopter le même principe d'action positive, à l'égard des entreprises travaillant pour le secteur public. N'oublions pas qu'il s'agit ici de contrats représentant des centaines de millions ou même des milliards de dollars. Les entreprises devraient donc faire la preuve, publiquement, qu'elles ont pris des mesures concrètes dans ce domaine. De plus, je ne pense pas que nous ayons à craindre le problème des quotas, mentionné par M. McDermid. Nous sommes en effet tellement loin d'une répartition équitable que le problème n'est pas prêt de se poser. Cela dit, quelle a été la réponse du gouvernement à ce type de recommandation?

Mme Lalonde: Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a un programme d'action positive. Le groupe qui en est responsable conseille les employeurs qui sont prêts à appliquer un programme d'égalité des chances. L'objectif, si je ne me trompe, est d'aboutir à une sorte de neutralisation des prati-

[Texte]

nical advice about, I believe, what they call neutralizing employment practices. And you bring up an important aspect of affirmative action that it is not all, as I said before, you know, picking a quota out of the air. It is often not even employment practices which are overtly or intentionally discriminatory. It is simply that often employment practices have become habit like, as you said in the construction trades, the, you know, apprenticeship of sons of existing people in the trades which, as I say, has simply become a traditional practice, and the employers, perhaps, do not realize that the effect is discriminatory, that it does not offer opportunities to all those who might wish to participate in the trade. It is not intentionally discriminatory. It is not a case of saying, you know, there must be such and such a quota employed in that trade. It is simply a case of opening the opportunities to those who would be interested. The Canadian federal government does provide this advice on a voluntary basis to firms who wish to participate. But as I was saying, in the year and a half that the program has been in place, only 15 employers in all of Canada have seen fit to embark on such a program.

The other thing that the government has done is that on August 1 it announced, with some fanfare, affirmative action in the public service. However, the initiative to date is confined to three departments only, Treasury Board, Secretary of State and the Department of Employment and Immigration. And in comments at the time of the press release, well, let us see, in the Speech from the Throne, the government committed itself to affirmative action in the public service. When they announced these limited initiatives, they suggested that probably it would be extended to the remainder of the public service. But it is going to take them, I believe, in the neighbourhood of three years to get it off the ground in just those three departments. We are inclined to feel that if they were attempting a pilot project, which they do not seem to be suggesting—in fact, they are—but if they were, it would have been better to have included a department as well, such as Transport Canada, perhaps, or Energy, Mines and Resources, which has a lot of non-traditional jobs and then one might have seen the effect of, you know, what affirmative action could do in the nontraditional area in the government. But, unfortunately, the three departments which have been chosen thus far are fairly traditional, and I do not know exactly what the effect will be. It will be three years before we will likely see any improvements.

Mr. Orlikow: I cannot believe that if the government really wanted something done, they could not simply tell the departments that they want a year from now to see the number of people it had employed they want to see what applications it had received; it wanted to see what percentage of the applications came from Winnipeg, and what percentage of the people hired were, in fact, women. I do not believe that like anything else which the government really wanted to know they could not get faster action.

[Traduction]

ques d'emploi. Vous soulevez cependant un problème important lorsque vous parlez des quotas, car un programme d'action positive ne signifie pas simplement qu'il faille respecter un quota. De fait, très souvent, les pratiques d'emploi ne sont même pas intentionnellement discriminatoires. Il s'agit simplement que les habitudes sont très difficiles à modifier. Ainsi, dans le secteur de la construction, la pratique traditionnelle est de donner un apprentissage aux fils des ouvriers employés et les employeurs ne se rendent peut-être pas compte ce que cela a des conséquences discriminatoires, puisque les femmes qui voudraient entrer dans ce secteur ne reçoivent pas les mêmes chances que les hommes. Pourtant, ce système n'est pas intentionnellement discriminatoire. Il ne s'agit donc pas simplement de fixer certains quotas, mais de donner des possibilités d'emploi à ceux que cela intéresse. Le gouvernement fédéral conseille les entreprises privées qui veulent, volontairement, participer à cet objectif. Cela dit, depuis un an et demi que ce programme existe, seuls 15 employeurs, dans tout le pays, ont jugé bon de participer à un tel programme.

Une autre mesure prise par le gouvernement, et annoncée à grand renfort de publicité le 1^{er} août, a été l'instauration d'un programme d'action positive dans la Fonction publique elle-même. Cependant, jusqu'à présent, cette mesure ne concerne que trois ministères, à savoir le Conseil du Trésor, le Secrétariat d'État et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Or, dans des commentaires faits ce jour-là, ainsi que dans le discours du Trône, le gouvernement s'était engagé à avoir un programme d'action positive dans la Fonction publique. Lorsque cette mesure très limitée a été annoncée, les représentants du gouvernement ont dit que le programme serait probablement étendu au reste de la Fonction publique. Or, si je ne me trompe, l'application du programme à ces trois seuls ministères va déjà prendre environ trois ans. Même si le gouvernement ne reconnaît pas qu'il s'agit d'un projet pilote, ce qui est notre interprétation, nous estimons qu'il aurait été préférable d'y inclure un ministère comme celui des Transports, ou comme celui de l'Énergie, c'est-à-dire un ministère ayant beaucoup d'emplois non traditionnels. De cette manière, on aurait pu se faire une bonne idée des résultats de ce programme d'action positive, dans les secteurs d'emplois non traditionnels du gouvernement. Malheureusement, les trois ministères choisis jusqu'à maintenant sont des secteurs d'emplois assez traditionnels, et je ne sais pas exactement quels résultats nous obtiendrons. Il faudra probablement attendre trois ans avant de constater de véritables améliorations.

• 2035

M. Orlikow: Je ne peux pas croire que, s'il le désirait vraiment, le gouvernement ne pourrait demander aux ministères de lui dire d'ici un an combien de gens ont été embauchés, combien de demandes ont été faites, quelle part de ces demandes viennent de Winnipeg et quel pourcentage des nouveaux employés représentent les femmes. Comme dans tous les cas où le gouvernement veut obtenir un renseignement, il pourrait obtenir ces derniers rapidement.

[Text]

But I want to ask you about your proposal on page 25 regarding mandatory contract compliance. This in with reference to saying to the people who do work for the government or sell things to the government which it needs, that just as they have to fulfil all sorts of other clauses in their contracts with the government, they shall show that they are really trying to employ women. What has been the response of the government to that so far?

Ms. Lalonde: Well, I believe there has been a commitment on the part of the minister responsible for the Status of Women to push for mandatory contract compliance in Cabinet. But, so far I do not even know whether it has come to Cabinet and, certainly, I do not think any action has been taken on it to date. However, I believe that he, personally, is committed to the concept.

Mr. Orlikow: You mentioned earlier that you had some very good support from unions, and I know something about that; I know that the leadership of most of the unions is very sympathetic to moving on this form of discrimination as they are on other forms of it. But from personal experience I also know that workers in industries and fields where there have not been women in the past, are often just as prejudiced as anybody else.

The workers that we have in Winnipeg where we have major repair shops for both railways, the CPR and the CNR, and who are very good people and I know many of them have never had women working beside them. So at the beginning any way, I am certain they would be unhappy.

But I cannot believe that if the government told, for example, the CNR—and I talk about the CNR because it is a Crown corporation—that it wants to see the CNR begin to show evidence as it hires at the apprenticeship level of employment of women that there would not be results. There is no more successful apprenticeship program that I know of in this country than there is in the railways. They never have a shortage of skilled people, because they have a tradition going back probably 50 or 60 years of training their own people through apprenticeship programs. So I cannot believe that if the government told the president of CNR that they want to see some action, there would not be action. And it seems to me that that is the only way it is going to happen. It is not going to happen by preaching or entreating or exhorting; it is going to occur only by the government using the tremendous power it has.

Ms. Lalonde: Well, as I say, the government has had a program involving going out and soliciting the private sector to embark on these programs, and I think with sincere efforts. As I say, the result has been that they have managed to entice 15 firms in a year and a half.

Mr. Orlikow: I know. At election time at least, I and other candidates for parliament visit most of the big plants as part of our election technique and we hand out literature when the workers are going in the morning and I can see a change at both railways. I can see for the first time in my experience in the last few years, non-white workers. That was not true 10 or

[Translation]

Je voudrais avoir plus de détails au sujet de votre proposition de la page 25 relativement au respect de certaines clauses contractuelles. Les sociétés ou les particuliers qui travaillent pour le compte du secteur public ou qui lui vendent des produits et des services doivent satisfaire à toutes sortes de dispositions contractuelles; il s'agirait ici de leur demander de démontrer qu'ils font de véritables efforts pour embaucher des femmes. Jusqu'à maintenant, quelle a été la réaction du gouvernement à cette proposition?

Mme Lalonde: Je crois que le ministre responsable du statut de la femme s'est engagé à promouvoir auprès du Cabinet l'idée du respect obligatoire de certaines dispositions contractuelles de cette nature. Je ne sais pas si la question a été soumise au Cabinet et, à cette date, je suis certaine qu'aucune mesure n'a été prise en ce sens. Toutefois, je pense que le ministre croit personnellement en cette idée.

M. Orlikow: Un peu plus tôt, vous avez dit bénéficier d'un excellent appui des syndicats, et j'en sais quelque chose; je sais que les chefs des principaux syndicats sont très empressés de lutter contre cette forme de discrimination, et contre d'autres formes. Toutefois, je sais également d'expérience que les travailleurs des industries et des secteurs où auparavant on ne trouvait pas de femmes, ont souvent autant de préjugés que n'importe qui d'autre.

A Winnipeg, il y a de nombreux ateliers de réparation de matériel roulant de chemin de fer, tant pour le Canadien Pacifique que pour le Canadien National. Les travailleurs dans ces ateliers sont de braves gens, j'en connais plusieurs; ils n'ont jamais eu de femmes à leurs côtés, au travail. Alors, je suis certain qu'au début, du moins, ils ne seraient pas contents.

Si le gouvernement demandait au CN, et je choisis le CN parce que c'est une société de la Couronne, de commencer à embaucher des femmes dans le cadre de son programme d'apprentissage, je suis persuadé qu'il y aurait des résultats. Au Canada, je ne connais pas de programme d'apprentissage plus efficaces que celui des chemins de fer. On n'y a jamais éprouvé de pénurie de main-d'œuvre spécialisée puisque depuis probablement 50 ou 60 ans, ces sociétés ferroviaires forment leurs propres employés dans le cadre d'un programme d'apprentissage. Je suis donc convaincu que le gouvernement obtiendrait des résultats s'il demandait expressément au président du CN de faire quelque chose. Il me semble que ce sera le seul moyen d'obtenir des résultats. On n'arrive à rien en prêchant et en exhortant; il faudra que le gouvernement utilise les immenses pouvoirs dont il dispose.

Mme Lalonde: Comme je le disais, dans le cadre d'un des programmes, le gouvernement a sollicité la participation du secteur privé; je crois qu'on a fait un effort sincère. On a réussi à obtenir la participation de 15 sociétés sur une période d'une année et demie.

M. Orlikow: Je le sais. Pendant les périodes électorales, au moins, tout comme d'autres candidats politiques je visite la plupart des grandes usines, ce qui fait partie de ma stratégie électorale. Nous distribuons alors des documents lorsque les employés entrent à l'usine le matin. J'ai pu constater des changements dans les deux sociétés ferroviaires. Pour la pre-

[Texte]

15 years ago. It is true now because they are living in Winnipeg; they are living in all the big cities and they are finding work in fields in which they never were before. But I have yet to see a woman and I am certain that I will not see a woman, and it is not the employees because people only become members of the union after they start work. The employer does the hiring and I am certain I will not see any women there until the railways are told that the government demands it. It just seems to me that all the rest of it, all the good speeches made by this minister or any other minister, as you said to Mr. McDermid, if that is the way it is going to be, it is going to take 100 years.

• 2040

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Orlikow. Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: Mr. Orlikow has pursued the question of affirmative action. I think it is not so much a question of putting quotas on these things as putting a firm commitment on the part of the government to live up to some of their promises, particularly during the speech from the Throne. I was encouraged by some of your responses in your brief discussing the question of training allowances, particularly for people who have dependants. That is a concern that has been echoed by a lot of groups who have met with us, particularly personal people, individuals who have had this actual problem and have seen the need for not just increases in the dependant's allowance, but also increases in support services. I notice you did not really touch on that. You touched on the financial side of it, by providing funding for them to pay for somebody to look after their children while they are training or to look after their family responsibilities, but you did not give much discussion as to the question of the actual support services being provided by the government or by the plant that they are being trained in or whatever; that is something a lot of people have talked to us about, such as day-care centres, nurseries, those kinds of things. The affirmative action I think has been covered fairly well by Mr. Orlikow.

Counselling for skilled trades is an interesting point. I am just wondering: Have you had any occasion to see an experiment where counsellors specifically designated to look after encouraging women into the non-traditional trades or into the skilled trades—where it is in place now? Has it been successful? Has the CEIC department set up certain areas where they have special counsellors for that or are you aware of it?

Ms. Reid: We are not really aware of that. The role of the counsellor in researching this kind of thing is to look at the results. We look to see if the women are actually getting the jobs, and if they are not, we say it is a problem. We have not really looked at the quality of the counselling, or how many places have counsellors. I think that is something that is very important, but we just do not have the resources to examine it.

[Traduction]

mière fois depuis quelques années, je constate qu'on y trouve des travailleurs de couleur. Ce n'était pas le cas il y a 10 ou 15 ans. La situation a changé puisque ces gens vivent maintenant à Winnipeg; ils vivent dans toutes les grandes villes et ils trouvent du travail dans des domaines où ils n'en trouvaient pas auparavant. Toutefois, je n'ai pas encore vu de femmes et je suis certain que cela ne se produira pas; ce n'est pas à cause des employés, puisque ces gens ne deviennent membres du syndicat qu'une fois qu'ils ont commencé à travailler. C'est l'employeur qui embauche, et je suis persuadé que je ne verrai aucune femme dans ce secteur tant que le gouvernement n'aura pas pressé les sociétés ferroviaires d'en embaucher. Je n'ai pas grande confiance dans tous les discours de ce ministre et d'autres ministres, et comme vous l'avez dit, monsieur McDermid, si l'on doit procéder ainsi, nous devons attendre encore 100 ans.

Le vice-président: Merci, monsieur Orlikow. Monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: M. Orlikow a abordé la question de l'action positive. Je crois qu'il n'est pas si important d'imposer des quotas que d'obtenir un engagement ferme de la part du gouvernement qui devrait respecter certaines de ses promesses, particulièrement celles contenues dans le discours du Trône. J'ai été encouragé par certaines des observations de votre mémoire relatives à la question des allocations de formation, particulièrement pour ceux qui ont des personnes à charge. C'est une préoccupation manifestée par un bon nombre de groupes que nous avons rencontrés, et aussi par des particuliers ayant fait face à ce problème et qui sentent le besoin non seulement d'une augmentation des allocations, mais également d'une amélioration des services de soutien. Je remarque que vous n'avez pas vraiment abordé cette question. Vous avez parlé de l'aspect financier, en prévoyant des fonds leur permettant de payer quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants ou de s'acquitter de leurs responsabilités familiales pendant qu'ils suivent leur formation; toutefois, vous n'avez pas vraiment abordé la question des services de soutien fournis par le gouvernement ou par la société assurant leur formation. Les gens nous ont beaucoup parlé de ces services, entre autres des garderies, etc. Je pense que M. Orlikow a suffisamment parlé de l'action positive.

L'idée de l'orientation vers les métiers spécialisés m'a intéressé. Avez-vous eu l'occasion d'assister à une expérience où des conseillers sont spécialement désignés pour encourager les femmes à se lancer dans des métiers non conventionnels ou spécialisés? Est-ce une réussite? Savez-vous si le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a désigné des conseillers spéciaux dans certains centres?

Mme Reid: Nous ne sommes pas vraiment au courant. Le rôle du conseiller est de tenir compte des résultats. Nous cherchons à savoir si les femmes obtiennent vraiment ces emplois et si elles ne les ont pas, nous disons qu'il y a un problème. Nous n'avons pas vraiment étudié la qualité des services d'orientation; nous n'avons pas tenu compte des endroits où il y a des conseillers. A mon avis, cela serait très

[Text]

Mr. Lonsdale: That has been raised to us before, the question of counselling and exactly how concerned the counsellor is, how much time he takes to actually encourage the woman into an area that is going to be of the most benefit to her and not just the most benefit to the system or to his own particular office, so you find . . .

Ms. Reid: We have had individual reactions from a lot of our members who have experience in this area, complaining about counselling and complaining about the fact that people laugh when women go in and say they are interested in the non-traditional jobs. So, certainly this is a problem.

Mr. Lonsdale: I am interested in two points you have made. You say on page eight or nine that 46 per cent of women receiving institutional training were in programs which could not directly improve their employability. So, the obvious question is: What programs are you talking about?

Ms. Lalonde: Well, the kind of programs I am referring to are the basic skill-development training, which is essentially academic training, basic adult education. If someone has, say, less than the academic qualification, for a particular . . .

Mr. Lonsdale: So you are talking about upgrading.

Ms. Lalonde: Upgrading, yes. There is the basic job . . .

Mr. Lonsdale: Just a minute. You are talking about upgrading. Is upgrading a program or a course that is going to improve their employability, or is it not? I mean, if they are in that program in it is upgrading, I would assume that that is going to assist their employability in the future. It may not directly assist them in finding a training-related job, but it certainly is going to improve their competitiveness in the labour market.

• 2045

Ms. Lalonde: I think one way to look at it, though, is, if you look at the educational levels of men and women in this country, at the kind of educational levels which the basic skill-development program is geared to, men and women are roughly equal. Women, the same as men, graduate from high school. So why is it that 46 per cent of women are in those kinds of programs when only 19 per cent of men are deemed to need that kind of upgrading?

Mr. Lonsdale: Okay. Is that because they have been counselled in that direction or is that because they choose to go back and get some of that basic training? What are the reasons for that? You say 46 per cent, but what is the reason? You must have talked to some of the people you are involved with and asked them why they are in an upgrading program and how they feel. Are they being misdirected? Do they think, by just simply getting an upgrading course, that that is going to make them eligible for a job someplace, for a specific job? Are they getting bad advice or are they . . .

[Translation]

important, mais nous n'avons tout simplement pas les ressources nécessaires.

M. Lonsdale: La question des conseillers a été soulevée auparavant. On se demande à quel point le conseiller est intéressé, combien de temps il passe à encourager les femmes à se lancer dans des domaines professionnels qui seront avantageux pour elles, et non seulement pour le système ou pour le conseiller en cause. Alors . . .

Mme Reid: Nous connaissons la réaction d'un bon nombre de nos membres qui ont eu une expérience en ce sens. Elles se plaignent de l'orientation et du fait que les gens rient d'elles lorsqu'elles se montrent intéressées à des emplois non conventionnels. Alors, il y a certainement un problème.

M. Lonsdale: Je m'intéresse à deux observations que vous avez faites. A la page 8 ou 9, vous dites que 46 p. 100 des femmes recevant une formation spéciale étaient inscrites à des programmes qui ne pouvaient augmenter directement leurs chances d'emploi. La question évidente est donc celle-ci: de quels programmes parlez-vous?

Mme Lalonde: Je parle ici de programmes de formation permettant un développement des aptitudes de base, c'est-à-dire essentiellement une formation scolaire de base pour les adultes. Par exemple, si quelqu'un n'a pas suffisamment de scolarité pour un emploi donné . . .

M. Lonsdale: Vous parlez donc d'amélioration de la scolarité.

Mme Lalonde: C'est juste. Pour les emplois de base . . .

M. Lonsdale: Un instant. Vous parlez d'amélioration de la scolarité. Cela ne permettrait-il pas d'augmenter les chances d'emploi de la candidate? Je présume qu'une telle formation pourrait faciliter son embauche à l'avenir. Cela peut ne pas l'aider à trouver un emploi spécialisé, mais cela lui permettrait certainement d'être plus concurrentielle sur le marché du travail.

Mme Lalonde: Toutefois, lorsqu'on regarde la situation, le niveau d'instruction des hommes et des femmes, le type de niveau d'instruction visant le programme de perfectionnement des aptitudes fondamentales, on s'aperçoit que les hommes et les femmes sont à peu près sur un même pied. Les femmes, à l'instar des hommes, terminent leurs études secondaires. Pourquoi 46 p. 100 des femmes participent-elles à ce genre de programme alors qu'on estime qu'il n'y a que 19 p. 100 des hommes qui ont besoin de ce type de perfectionnement?

M. Lonsdale: Très bien. Est-ce parce qu'on les a conseillées dans ce sens ou parce qu'elles ont choisi de retourner étudier afin d'obtenir une formation de base? Quelles en sont les raisons? Vous dites 46 p. 100, mais quelle en est la raison? Vous devez en parler aux gens avec qui vous êtes en contact, leur demander pourquoi ils sont là et comment ils se sentent. Les a-t-on orientés? Pensent-ils qu'ils seront admissibles à un emploi quelconque, à un emploi précis par le simple fait de suivre un cours de perfectionnement? Sont-ils mal conseillés ou sont-ils . . .

[Texte]

Ms. Lalonde: It has been our feeling, from the input that we have had on various groups like. Employment and Immigration, Outreach and so on, from the women who have gone to those organizations is that they have brought back total frustration, having been directed into dead-end courses because they have a particular interest or a particular experience. Perhaps several years ago, when a woman was working in the labour force prior to, say, leaving the labour force for some time to raise a family, she worked as a receptionist then she is told: "Well, your previous experience is as a receptionist and, obviously, that is what we will train you for".

I cannot say specifically what the reactions of those women who are in the basic-skill training are but, as I say, it seems a disproportionate number of women are headed in that direction. For instance, in the job-readiness training the work-adjustment training programs which seem to be geared to people who have employment problems, women are finding themselves in courses, when their only problem is that they cannot find a job. It is not that they are not prepared to work or not that they are unable to work but just that the jobs are not available. Whether it is a catch-all, I do not . . .

Mr. Lonsdale: I am getting the impression, then, that some of these women are either being talk into these courses or are just taking them as a hobby to get out of the house or to get benefits from the training allowances that are provided or whatever. When you say 46 per cent of them do not directly improve their employability, then there is something drastically wrong with that kind of approach. That is why I stressed the counselling end of it because, obviously, they are either being counselled incorrectly or they have their own ulterior motives for taking these dead-end courses.

Ms. Julyan Reid: Well, we agree that there is something wrong with the program but I think it is very unfair to simply that women are taking these courses as a hobby just to get out of the house. I think that is a stereotype that tends to be bandied around and it really is very, very unfair. It is one of the stereotypes that a group like the advisory council is constantly trying to counter. This is why we do so much statistical research on the fact that so many women in this country are poor, so many women in this country are paid less than men—there is an enormous wage gap—and so many women are unemployed and need to work. Just saying something like that, that, these women are in dead-end courses because they want to get out of the house . . .

Mr. Lonsdale: I am saying that there are 46 per cent . . .

Ms. Reid: . . . is very unfair.

Mr. Lonsdale: . . . of them, according to your figures, who are in those courses. Now, there has to be a reason why they are in there. Are they receiving poor counselling?

Ms. Reid: The whole point of our brief is that we are talking about the best possible use of human resources in this country. We are talking about skills that are projected as shortages in the future and we are saying that there are women, who are

[Traduction]

Mme Lalonde: Notre impression basée sur les contacts que nous avons eus avec les divers groupes, dont ceux qui ont participé au programme d'extension du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et c'est que les femmes qui se sont adressées à ces organismes sont revenues avec un sentiment de frustration totale, ayant été orientées vers des cours sans débouché simplement parce qu'elle avaient un intérêt ou une expérience particulière. Il y a quelques années, quant une réceptionniste arrêta momentanément de travailler afin d'élever sa famille, à son retour, on lui disait qu'étant donné son expérience de réceptionniste, c'est évidemment pour ce genre d'emploi qu'elle serait formée.

Je ne connais pas précisément la réaction de ces femmes qui suivent cette formation de base, mais, je le répète, il semble qu'un nombre disproportionné d'entre elles sont orientées dans cette direction. Si l'on prend par exemple les programmes de préparation à l'emploi et les problèmes des programmes d'ajustement à l'emploi, qui s'adressent à des gens ayant des problèmes d'emploi sérieux, les femmes s'y retrouvent automatiquement alors que leur seul problème est de ne pas trouver de travail. Elles sont prêtes à travailler et elles sont en mesure de travailler, mais il n'y a tout simplement pas d'emploi. J'ignore s'il s'agit de programmes fourre-tout.

M. Lonsdale: Vous me donnez l'impression qu'on a convaincu certaines de ces femmes de suivre ces cours ou qu'elles les suivent simplement comme passe-temps pour sortir de la maison, pour obtenir les prestations de formation ou pour quelques autre raison. Il y a vraiment quelque chose qui ne va pas dans cette démarche, lorsque vous me dites que 46 p. 100 n'améliorent pas directement leurs possibilités d'emploi. C'est pourquoi j'insiste sur l'aspect orientation, car, soit elles sont mal conseillées, soit elles ont leurs propres motifs pour suivre ces cours sans issue.

Mme Julyan Reid: Bien, nous sommes d'accord que le programme cloche, mais je pense qu'il est très injuste d'insinuer que les femmes suivent ces cours comme passe-temps simplement pour sortir de la maison. Je pense que c'est un stéréotype qu'on a tendance à brandir, et c'est vraiment très injuste. C'est justement l'un des stéréotypes qu'un groupe comme le Conseil consultatif essaie constamment de combattre. C'est pourquoi nous effectuons tant de recherches statistiques sur le fait qu'il y a tellement de femmes qui sont pauvres au pays, il y a tellement de femmes qui sont payées moins que les hommes—il y a un écart de salaire énorme—et il y a tellement de femmes qui sont sans emploi et qui ont besoin de travailler. Simplement, dire que ces femmes suivent des cours sans issue parce qu'elles veulent sortir de la maison . . .

M. Lonsdale: J'ai dit qu'il y en a 46 p. 100 . . .

Mme Reid: . . . est très injuste.

M. Lonsdale: . . . qui suivent ces cours, selon vos chiffres. Maintenant, il doit y avoir une explication à cela. Sont-elles mal conseillées?

Mme Reid: Notre mémoire est centré sur la meilleure utilisation possible des ressources humaines du pays. Nous disons que dans l'avenir on prévoit une pénurie de compétences et nous disons qu'il y a des femmes en chômage, des femmes

[Text]

unemployed and need work, and that there are going to be more women in the future who need work.

Now, what kind of plans is the government making to match these two needs? Are they creating a lot of useless courses just to keep people off the unemployment rolls?

• 2050

Mr. Lonsdale: But if we create those useless courses, somebody is filling them. Either the counsellors are counselling the women into those courses, just for the sake of filling the quota in that program and keeping it alive, or the women are attracted to those courses for a number of reasons.

Ms. Reid: If you are unemployed and somebody tells you you need training, then perhaps that is what you do: you take a course. But women have expressed their frustration to us again and again, and it was because of that expression of frustration that we did this analysis of *Women and Jobs*, which is an analysis of the federal government employment strategy and its impact on women. That is very much related to this brief on critical skills. We are saying perhaps the government is not using the money it is spending on job training in the best possible way. It is not necessarily leading to jobs and it is not necessarily filling the employment needs of the people.

Mr. Lonsdale: So there are two problems, then. I am here to try to find what the problem is. I know that certainly we can find some solutions, but until we start to identify what the problem is and what the reason is why 46 per cent of these women are in these courses, we are no further ahead than when we started. I am saying it is also a question of counselling, and now it is also a question of perhaps providing meaningless courses. And whose fault is that? Would it be the provincial institutions which provide those courses? Could it be the local advisory committees who recommend these courses to the colleges and to the Canada Employment centres? Or could it be that numbers of the participants encourage those kinds of courses to be set up, simply for whatever reasons they have? What to your knowledge is the major reason? Or is it a combination of factors?

Ms. Lalonde: I think from the input we have had, particularly from our members, who in turn have had input from women in their regions, a lot of the blame does have to be laid at the doorstep of the counsellors from CEIC. Women are not getting appropriate counselling even in occupational skill training, where 93 per cent of those in clerical training are women and the employment rate for clerks is declining. Obviously there has to be something wrong with . . .

Mr. Lonsdale: Yes, but you are not talking about basic upgrading, then; you are talking about specific skill training. But that is a dead-end skill.

[Translation]

qui ont besoin de travailler et qu'il y aura encore plus de femmes qui auront besoin de travailler.

Maintenant, qu'est-ce que le gouvernement prévoit pour répondre à ces deux besoins? Est-ce qu'il crée un tas de cours inutiles ou simplement pour que les gens ne soient plus sur la liste des chômeurs?

M. Lonsdale: Si nous créons ces cours inutiles, il y a tout de même des gens qui les suivent. Ou bien les conseillers recommandent aux femmes de suivre ces cours, simplement pour répondre au quota du programme afin de le maintenir en activité, ou bien les femmes sont attirées par ces cours pour certaines raisons.

Mme Reid: Si vous êtes chômeur, et que quelqu'un vous dit que vous avez besoin de formation, alors votre réaction sera peut-être de suivre un cours. A maintes reprises les femmes nous ont fait part de leurs frustrations, et c'est à la suite de cela que nous avons effectué ces analyses des femmes et des emplois (portant sur les stratégies d'emploi du gouvernement fédéral et ses répercussions sur les femmes). Cela est très relié à ce mémoire sur le besoin de spécialistes. Nous disons qu'il est possible que le gouvernement ne fasse pas la meilleure utilisation des fonds en les affectant à ce programme de formation professionnelle. Ce programme ne débouche pas nécessairement sur des emplois et ne répond pas nécessairement aux besoins des gens.

M. Lonsdale: Il y a donc deux problèmes. Je suis là pour essayer de localiser le problème. Nous pouvons certainement trouver des solutions, mais pas avant d'avoir identifié le problème et d'avoir découvert pourquoi 46 p. 100 de ces femmes suivent ces cours. Autrement, nous ne sommes pas plus avancés. J'ai dit que c'est également une question d'orientation, et c'est peut-être aussi une question d'offrir des cours qui ne valent absolument rien. A qui en incombe la faute? Les responsables sont-ils les établissements provinciaux offrant ces cours? Est-ce que ce sont les comités consultatifs locaux qui recommandent ces cours aux collèges et aux Centres d'emploi du Canada? Ou est-ce simplement le nombre de participants qui encourage la mise sur pied de ce genre de cours, quelle qu'en soit la raison? A votre connaissance, quelle en est la raison principale? Ou est-ce un ensemble de plusieurs éléments?

Mme Lalonde: D'après ce que nous ont dit nos membres, qui le tenaient des femmes de leurs régions, une grande partie du blâme revient aux conseillers de la CEIC. Les femmes sont mal conseillées, même au chapitre de la formation professionnelle, où 93 p. 100 d'entre elles suivent une formation de commis de bureau alors que le recrutement dans ce domaine est à la baisse. Indubitablement, quelque chose ne va pas . . .

M. Lonsdale: En effet, mais vous ne parlez pas du cours de perfectionnement des aptitudes de base. Vous parlez de formation professionnelle précise. Mais il s'agit d'une spécialité sans débouché.

[Texte]

Ms. Lalonde: I think the whole thing is indicative of the kind of counselling women receive. It is just in a different area, as another example.

Mr. Lonsdale: How many examples can you give me, though, of dead-end skill training the government is providing? That is the kind of thing I personally would like to get more involved in, because I see it as a waste of money and a waste of effort. If we are going to start new programs, we have to find somewhere where the old programs are not beneficial to us, because there just is not all the money in the world to expand. The focus of this inquiry is not to expand the training opportunities and the training programs but to improve and to utilize them a lot better. We are spending now \$835 million a year, and I think the objective of this committee should be where can we best spend that money, not how we can create new opportunities to spend more money, because we are in a period of fiscal restraint.

Ms. Lalonde: For a more detailed analysis of the programs themselves, I would suggest we will leave with you a copy of *Women and Jobs*.

Mr. Lonsdale: Have you any just offhand? Obviously 46 per cent is a significant number. You must have some areas where you feel the training is indeed not job related.

Ms. Reid: I think we detail in this brief and we detail in *Women and Jobs* those particular areas. The first area Marcia mentioned was BTSD, which is Basic Training for Skill Development. Another area is . . .

Ms. Lalonde: Basic job readiness.

Ms. Reid: Yes, job-readiness training. I suppose one could question whether that many women need to be in language training. They tend to be really over-represented there. We also question whether there is a need to direct women into clerical training when so many women are already in that area and when it is clearly going to be an opportunity that is reducing in the future.

I suppose we would agree with you when you say that if there is a limited amount of money to spend, it should be spent in training people for the skills where we anticipate shortages in the future, and that training should lead to jobs, as opposed to endless retraining of women, in particular, in areas where they already have some skills, or endless job-readiness training where in fact they have sufficient training to get a job.

Mr. Lonsdale: Do you know if there is sufficient follow-up? Let us say the counsellor counsels the women into this basic skills training program and she reaches the basic level that is required, and therefore she is employable and competitive in the labour market. Is there any follow-up to that? Have you any suggestions of how there could be a more efficient follow-up to that counselling process? For instance, once a woman

[Traduction]

Mme Lalonde: A mon avis, tout cela reflète le genre d'orientation que les femmes reçoivent. C'est simplement un autre exemple dans un domaine différent.

M. Lonsdale: Combien d'exemples pouvez-vous me donner de formation professionnelle sans issue offerte par le gouvernement? C'est le genre de chose dont je voudrais m'occuper davantage, car je constate que c'est une perte d'argent et une perte d'efforts. Il nous faut découvrir ce qui n'allait pas dans les anciens programmes avant d'en créer de nouveaux, parce que la source de financement n'est pas inépuisable. Le but de cette étude n'est pas d'élargir les occasions et les programmes de formation, mais de les améliorer et de mieux les utiliser. Présentement, nous dépensons 835 millions de dollars par année. A mon sens, l'objectif de ce Comité devrait être de déterminer la meilleure façon dont nous pouvons utiliser cet argent et non la façon dont nous pouvons créer de nouvelles possibilités de le dépenser, car nous sommes en période de restriction financière.

Mme Lalonde: Afin de vous fournir une analyse plus détaillée des programmes comme tels, nous vous remettons une copie de l'étude *Women and Jobs*.

M. Lonsdale: En avez-vous de disponibles? Indubitablement, 46 p. 100 est un nombre important. Vous devez sentir que dans certains domaines, cette formation n'a rien à voir avec la possibilité d'emploi.

Mme Reid: Nous en parlons en détail dans notre mémoire et dans le document intitulé *Women and Jobs*. Le premier domaine mentionné par Marcia c'est la formation de base pour le perfectionnement des aptitudes. Un autre domaine est . . .

Mme Lalonde: Cours fondamental de préparation à l'emploi.

Mme Reid: En effet, la formation visant la préparation à l'emploi. On pourrait se demander si toutes ces femmes ont vraiment besoin de formation linguistique. Elles sont vraiment surreprésentées dans ces cours. On se demande également s'il est bien nécessaire d'orienter les femmes vers la formation de commis de bureau alors qu'il y a déjà tellement de femmes dans ce domaine et que tout y indique un déclin des possibilités d'emploi dans l'avenir.

Je présume que nous sommes d'accord avec vous lorsque vous dites que si nous avons un montant limité d'argent à dépenser, il faudrait l'utiliser à former des gens dans des spécialités où l'on prévoit des pénuries dans l'avenir; cette formation devrait déboucher sur des emplois, par opposition à des recyclages sans fin dont les femmes bénéficient, surtout dans des domaines où elles sont déjà qualifiées, ou à des programmes de formation sans fin visant la préparation à l'emploi alors qu'en fait elles sont déjà suffisamment prêtes pour occuper un emploi.

M. Lonsdale: Savez-vous si l'on suit suffisamment ces personnes par la suite? Disons que l'orienteur se doit de convaincre la femme de participer au programme de formation de base où elle atteint un niveau de compétence qui lui permet de chercher un emploi. Mais qu'est-ce qu'on fait après? N'y aurait-il pas moyen de faire suite au processus d'orientation? Par exemple, une femme qui a reçu une formation de base

[Text]

has received basic training in the area she is interested in, could she not perhaps then undertake a little bit more specialized training this might prevent her from suddenly going out on the job market, thinking she is going to get a job with just that minimum training when, in reality the minimum was just enough to bring her into a position where she could then enter some very specific training? Have you had any indications on that?

• 2055

The Vice-Chairman: This is your last question, Mr. Lonsdale?

Mr. Lonsdale: I think so. Has anything been done on that, or have you encountered a mechanism whereby that is done?

Ms. Lalonde: I would imagine substantive follow-up would require a larger budget for employment centres, and for counselling in particular. One of the frequent complaints that has come, as I say, through members or through some of the women's outreach projects is that, if you are lucky enough to see a counsellor, he will have 10 minutes to give you before he has to see someone else, because of the workload that he or she is faced with. So, 10 minutes in which to try to give you some kind of direction as to your possibilities for future employment is very short. Certainly, it is very short for the counsellor too; they are not altogether to blame. It is very hard to see where someone is coming from and where they should go to, when that is the length of time in which you must deal with people. So, no, we have not seen much indication of good follow-up because with even initial contact with a lot of people who go through employment centres being so short, follow-up is certainly no better.

Mr. Lonsdale: Just one brief question, Mr. Chairman. I realize that other people are waiting.

The Vice-Chairman: Yes, we have witnesses waiting.

Mr. Lonsdale: Would you concede that perhaps that should be one of the areas of direction that the government should be looking at in terms of improving the over-all counselling system as it relates to employment and to skills training and to apprenticeship programs in this country? Would it be beneficial to increase the number of counsellors, or to improve their training so they themselves become more professional in what they are doing?

Ms. Reid: Well, both. And another aspect of this is: How are the counsellors evaluated? Are they given extra points for seeing a large quantity of people during the day; or maybe for arranging some short placements or getting people into a program, any program, so that then the counsellor gets a promotion? Or are they judged on the longer term results whereunder a client gets a job and keeps a job. I think that is a better way of evaluating a counsellor than just on the quantity of people seen and the number of programs they put them into.

Mr. Lonsdale: That is all, Mr. Chairman.

Ms. Lalonde: In fact, also, I think there is something of a reverse drift in employment and immigration so far as employment centres are concerned, more towards a self-service approach. It seems that the unemployed of Canada are expect-

[Translation]

dans le domaine qui l'intéresse pourra peut-être suivre des cours plus spécialisés. Cela permettra d'éviter une situation où elle se lancerait sur le marché du travail en croyant pouvoir obtenir un emploi, tandis que la formation qu'elle a reçue lui permettrait tout juste d'avoir accès à des cours plus spécialisés. Avez-vous des recommandations à faire?

Le vice-président: Est-ce votre dernière question, monsieur Lonsdale?

M. Lonsdale: Je crois que oui. Existe-t-il des programmes ou des mécanismes de ce genre?

Mme Lalonde: Je suppose que pour offrir ce genre de service, les Centres d'emploi et les services d'orientation auraient besoin de budgets plus élevés. Les femmes qui ont participé aux programmes d'orientation se plaignent souvent du fait que l'orienteur est tellement débordé qu'il n'a que dix minutes à consacrer à chacune. Or, il faut plus de dix minutes pour trouver des possibilités d'emploi. L'orienteur n'arrive pas à le faire, et ce n'est pas entièrement de sa faute. On ne peut pas savoir tout ce qu'il faut sur une personne et lui proposer des possibilités en dix minutes. Nous ne croyons donc pas qu'il soit possible de faire suite à des programmes d'orientation, car le contact avec le client est déjà très limité.

M. Lonsdale: Encore une brève question, monsieur le président. Je sais que les autres attendent leur tour.

Le vice-président: Oui, et il y a des témoins qui attendent.

M. Lonsdale: Croyez-vous que ce soit là une des mesures que le gouvernement pourrait prendre pour améliorer les services d'orientation touchant l'emploi, la formation professionnelle et les programmes d'apprentissage? Serait-il souhaitable d'augmenter le nombre d'orienteurs ou de leur offrir une meilleure formation pour qu'ils soient mieux qualifiés qu'ils ne le sont actuellement?

Mme Reid: Les deux. Il faut aussi penser à l'évaluation des orienteurs. Est-ce que leur avancement dépend du nombre de personnes qu'ils voient dans la journée, du nombre de placements qu'ils font ou du fait d'intégrer le client à n'importe quel programme? Où est-ce qu'il dépend du nombre de clients qui obtiennent et qui gardent un emploi? Il ne faut pas, à mon avis, évaluer l'orienteur d'après le nombre de personnes qu'il voit et le nombre de programmes auxquels il les amène à participer.

M. Lonsdale: C'est tout, monsieur le président.

Mme Lalonde: Je crois d'ailleurs que les Centres d'emploi ont de plus en plus tendance à encourager le client à se servir lui-même. On s'attend à ce qu'il se renseigne sur les possibilités d'emploi en consultant le tableau d'affichage ou l'ordina-

[Texte]

ed to walk in and look at a notice board or consult the computer for employment opportunities and to help themselves. But, as I say, for what they call "special client groups" like women who have very severe problems, I think that is not an appropriate approach.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Lonsdale. Before ending the session I will ask some personal questions.

Est-ce que vous êtes favorable au double emploi et considérez-vous que c'est une question importante où le gouvernement doit intervenir? Croyez-vous que le gouvernement doit faire une distinction ou s'il doit placer les gens dans toutes les circonstances sur le même pied sans tenir compte du fait que c'est un premier ou un deuxième emploi dans une famille?

Ms. Lalonde: Do you want to take that one?

Ms. Reid: Sure. I think you are referring to what we call dual-earner families; is that right?

The Vice-Chairman: Yes, that is it.

• 2100

Ms. Reid: The advisory council feels very strongly that women are people, individuals, and should be dealt with on their own merits; that no woman should be denied a job because someone else in the family has a job, nor should a man be denied a job because perhaps the woman he lives with—wife, daughter, whatever—also has a job.

The Vice-Chairman: In principle—but when you have a choice.

Ms. Reid: The principle is extremely important. Women are responsible for themselves. There are no free rides in our society. We are telling women that they may spend a great part of their lives supporting themselves. That may be before they marry, if they marry; it may be after they marry. They may have to support the whole family. They may themselves at the age of 40 or 45 supporting children on their own. If at any time during their working lives they are discriminated against because someone else in the family happens to have a job, obviously that breaks their career path or their working life. An employer further down the road says oh, well, we do not have to treat them the same; that is a, quote, secondary employee; we maybe do not have to pay them as much, and we certainly do not have to treat them the same way; perhaps they have a quote, weaker commitment to the work force. Women suffer from the discrimination of the employer in the work place and then they get treated as though they have a weaker commitment. We feel very strongly that people should be treated individually, regardless of their family situation.

The Vice-Chairman: Yes.

Are you favouring a salary for women staying home?

Ms. Reid: Is that considered a critical skill shortage of the future?

Mr. McDermid: It could be!

Le vice-président: Est-ce que vous faites des distinctions quant aux emplois? Vous parlez des qualités. Est-ce que vous

[Traduction]

teur. Mais pour les groupes dits spéciaux, telles que les femmes qui ont de graves problèmes, cette méthode n'est pas valable.

Le vice-président: Merci, monsieur Lonsdale. Avant de lever la séance, j'aurais quelques questions à poser.

Are you in favour of double employment and do you think the government should intervene on this issue? Do you think the government should make distinctions or should everyone be treated in the same way whether or not another member of the family is working?

Mme Lalonde: Voulez-vous répondre?

Mme Reid: D'accord. Vous parlez, n'est-ce pas, des familles à deux salaires?

Le vice-président: Oui, c'est exact.

Mme Reid: Le Conseil consultatif croit fermement que les femmes sont des personnes qui devraient être considérées comme étant autonomes; aucune femme ne devrait se voir refuser un emploi parce que quelqu'un d'autre dans la famille travaille et aucun homme ne devrait se voir refuser un emploi parce que la femme avec qui il habite—sa femme, sa fille, peu importe—travaille aussi.

Le vice-président: En principe—mais quand on a le choix.

Mme Reid: Le principe est extrêmement important. Les femmes doivent s'assumer. Dans notre société, tout se paie. Nous disons aux femmes qu'elles devront subvenir à leurs propres besoins pendant une grande partie de leur vie. Peut-être avant qu'elles ne se marient, si elles choisissent de le faire, et peut-être après. Elles seront peut-être soutien de famille. Elles seront peut-être obligées, à 40 ou 45 ans, d'élever leurs enfants seules. Si une femme se voit refuser un emploi parce que quelqu'un d'autre dans la famille travaille, sa carrière et sa vie professionnelles sont interrompues. Si elle travaille plus tard dans sa vie, l'employeur peut prétendre qu'elle est une employée dite secondaire et que son salaire doit être moins élevé, parce qu'elle n'est pas vraiment «engagée». Les employeurs sont discriminatoires envers les femmes et prétendent par la suite qu'elles ne sont pas engagées. Pour notre part, nous croyons que tout doit être traité sur un pied d'égalité et que la situation familiale ne devrait pas intervenir.

Le vice-président: Oui.

Croyez-vous qu'il faudrait payer les femmes pour rester à la maison?

Mme Reid: Est-ce un domaine où il pourrait y avoir pénurie?

M. McDermid: C'est possible.

The Vice-Chairman: Do you distinguish between different sorts of jobs? You have talked about skills. Are you saying

[Text]

voulez dire, d'une façon absolue, que la femme peut faire tous les travaux de n'importe quel genre, et la même chose pour les hommes, excepté avoir des enfants?

Mme Reid: Oui, bien sûr. Both women and men can do everything, except men cannot bear children.

The Vice-Chairman: Everything, without an exception.

Ms. Reid: Men will have difficulty, I think, for some time, bearing children. But apart from that I think they can do everything.

Le vice-président: Oui, c'est sur cela qu'on . . .

Vous avez parlé dans votre mémoire du programme d'action positive et du programme de formation des femmes dans les métiers non traditionnels et vous dites que le budget n'est pas suffisant. Est-ce que vous acceptez l'orientation générale de ces programmes-là ou si vous avez des réserves quant aux objectifs que nous voulons atteindre, et si le seul problème, c'est une question de budget?

Ms. Lalonde: With the affirmative action—*action positive*—program, of course we have very severe reservations about the way it is directed at the moment, being a voluntary program. But we went into that in some detail. Nontraditional training for women—we laud the goal of the program and the fact that higher incentives are offered for women than for instance under the Critical Trades Skills Training Program. But as we said, the budget is low and it does not even seem to cover the commitment of the government to the number of participants it initially suggested would participate in the program. So yes, both of those programs we would see as being in need of larger budgets, and the affirmative action program as needing a different approach as well.

The Vice-Chairman: Yes. Vous avez parlé, par exemple, d'une façon qui indiquait qu'il y avait des failles, qu'il y avait des problèmes, et je pense que l'on en est conscient. Mais ne considérez-vous pas quand même qu'il y a une évolution positive vers une meilleure acceptation de la femme dans notre société canadienne? Si l'on se compare aux autres pays ne constatez-vous pas que la situation canadienne n'est quand même pas aussi grave que celle de la plupart des pays dans le monde? Parce qu'évidemment, votre rôle c'est d'expliquer le côté négatif et les améliorations qu'il y a à apporter, mais, ne pensez-vous pas quand même qu'au Canada la situation n'est pas aussi tragique? Elle est inquiétante sur certains points, mais elle n'est quand même pas tragique par rapport à celle qui existe dans d'autres pays.

Ms. Julian Reid: Well, we do of course concentrate on the Canadian situation, but it is useful from time to time to look at Canada compared to other countries. Quite recently, OECD—that is the Organization for Economic Co-operation and Development, in Paris, which consists of 24 member countries and of which Canada is a member—published information on the position of Canadian women in the workforce compared with their other countries. There were 19 countries dealt with altogether, and Canadian women were at the bottom of the list, in terms of the wage gap and in terms of occupational

[Translation]

that a woman can do any job and that the same thing applies to a man, except for having babies?

Ms. Reid: Yes, of course. Les hommes et les femmes peuvent tout faire, sauf que les hommes ne peuvent pas avoir d'enfant.

Le vice-président: Tout, sans exception.

Mme Reid: Les hommes auraient du mal à avoir des enfants. Mais, à part cela, ils peuvent tout faire.

The Vice-Chairman: It is on that issue that . . .

You refer in your brief to the affirmative action program and the program for training women in non-traditional areas and you say that the budget is not adequate. Do you agree with the general direction these programs are taking or do you have reservations about what we are trying to achieve through them? Is the budget the only problem?

Mme Lalonde: Le programme d'action positive est un programme facultatif, et nous faisons évidemment de sérieuses réserves sur son orientation actuelle. Mais nous en avons déjà parlé en détail. Quant au programme de formation des femmes dans les métiers non traditionnels, nous appuyons l'objectif du programme et nous sommes heureux qu'il offre plus aux femmes que, par exemple, le programme de formation dans les métiers manquant de main-d'œuvre spécialisée. Nous répétons, cependant, que le budget est insuffisant et qu'il ne permet même pas de respecter les engagements du gouvernement quant au nombre de participants. On peut donc dire que les budgets des deux programmes devraient être augmentés et qu'il faut changer l'orientation du programme d'action positive.

Le vice-président: Oui. You have referred to areas where there are problems and shortcomings and I think we are all aware of these. But do you not think that there has been some sort of progress toward better acceptance of women in Canadian society? Do you not think that the situation in Canada is not as bad as it is in most countries in the world? Your role is to bring out the negative side and suggest improvement, but do you not think the situation in Canada is not as tragic as all that? There is cause for concern in certain areas, but it is not as bad as it is in other countries.

Mme Julian Reid: Nous nous concentrons, évidemment, sur la situation au Canada; mais il est parfois utile de comparer le Canada avec d'autres pays. L'OCDE, l'Organisation de coopération et de développement économiques sise à Paris, dont 24 pays sont membres, y compris le Canada, a publié récemment des renseignements sur la place qu'occupent les femmes dans la population active du Canada par comparaison à d'autres pays. L'étude portait sur 19 pays, et on a constaté que les femmes canadiennes occupaient le dernier rang pour ce qui est des salaires et de la ségrégation professionnelle. Nous avons

[Texte]

segregation, Canadian women were the worst off of the 19 member countries. I think we sometimes tend to self-congratulate a bit and say, well, we are really not so badly off, but who are we comparing ourselves with? If we are comparing ourselves with other western industrialized countries, the United States, for example, or Europe, in fact, the situation is not that good for Canadian women. I was as surprised as any of you in this room to see that list, but there it was.

• 2105

The Vice-Chairman: This is quite a surprise for me.

Ms Lalonde: Another thing that I think is important also is that I think there is a feeling that, at least among young women, women are achieving equal opportunity with men, and the feeling that some of the large discrepancies are, perhaps, by virtue of the fact that there are women in the workforce who experienced discrimination in the past. However, another interesting study came out of Statistics Canada. It looked at post secondary graduates, including of community colleges, for instance, in 1976 and their employment status in 1978, and their findings just dispel the myth that even young women have achieved equal opportunity. There is virtually no case where, for instance, women with the same education as men were earning the same as men. So even among very young women with equal education and equal experience the gap remains very, very significant.

The Vice-Chairman: Without any improvement since the last years?

Ms Lalonde: This was a comparison simply of that group two years later. But, as I say, there may be some progress being made, no doubt, I do not think we would quibble about that, especially in some areas there is more progress than others, but it does dispel the myth that we can rest on our laurels, because certainly it suggests that discrimination continues in Canada.

The Vice-Chairman: Thank you very much, ladies, for your very interesting testimony, it will help us in our report. Thank you very much.

Ms Lalonde: Thank you very much.

Ms Julyan Reid: Thank you very much.

• 2110

The Vice-Chairman: We have the pleasure to welcome the representatives of The Mining Association of Canada: Mr. John S. Reid, Director of Mineral Economics; Mr. W. H. Digby, Superintendent, Compensation and Office Services, Inco Metals Company; Mr. Taylor Redden, Director of Manpower Planning, Noranda Mines Limited; Mr. K. R. Blower, Director of Personnel Planning, Falconbridge Nickel Mines Limited.

Welcome gentlemen. Is it your intention to read your brief?

Mr. John S. Reid (Director of Mineral Economics, the Mining Association of Canada): We have a short resumé of the brief. I believe you have two briefs in front of you: a copy of the national survey which we undertook some time ago to

[Traduction]

parfois tendance à nous féliciter et à nous dire que nous nous en tirons pas trop mal, mais à qui nous comparons-nous? Si nous nous comparons aux autres pays occidentaux industrialisés, comme les États-Unis et les pays européens, on se rend compte en fait que les Canadiennes sont loin être choyées. J'ai été aussi étonnée que vous de prendre connaissance de cette liste, mais tels sont les faits.

Le vice-président: Je suis assez étonné.

Mme Lalonde: Il importe également de noter que certaines femmes, surtout les jeunes, ont l'impression d'avoir les mêmes chances que les hommes et que ces grands écarts découlent du fait que des femmes de la population active ont été victimes dans le passé de discrimination. Toutefois, Statistique Canada a publié une autre étude intéressante. Elle portait sur les femmes ayant obtenu un diplôme d'études post-secondaires, notamment dans les collèges communautaires en 1976 et sur leur situation professionnelle en 1978. Les conclusions de cette étude viennent renverser le mythe selon lequel les jeunes femmes auraient des chances égales. Dans aucun cas, une femme ayant la même instruction qu'un homme gagnait le même salaire. Donc, même parmi de très jeunes femmes ayant la même instruction et la même expérience, l'écart demeure énorme.

Le vice-président: Sans aucune amélioration au cours des dernières années?

Mme Lalonde: Cette étude se contentait de comparer leur situation deux ans après leur graduation. Toutefois, comme je l'ai dit, des progrès ont peut-être été accomplis, nous ne pouvons pas le nier, surtout dans certains domaines. Toutefois, cette étude révèle qu'on ne peut se reposer sur nos lauriers, car elle indique qu'il demeure une certaine discrimination au Canada.

Le vice-président: Merci beaucoup, mesdames, de ce témoignage fort intéressant qui nous sera très utile. Merci beaucoup.

Mme Lalonde: Merci beaucoup.

Mme Julyan Reid: Merci beaucoup.

Le vice-président: Nous sommes heureux d'accueillir les représentants de l'Association minière du Canada: M. John S. Reid, directeur de l'économie; M. W. H. Digby, surintendant, Services de compensation et d'administration, société Inco Metals; M. Taylor Redden, directeur de la planification de la main-d'œuvre, Noranda Mines Limitée; M. K. R. Blower, directeur de la planification du personnel, Falconbridge Nickel Mines Limited.

Bienvenue, messieurs. Avez-vous l'intention de lire votre mémoire?

M. John S. Reid (directeur de l'économie, Association minière du Canada): Nous en avons un court résumé. Je crois que vous avez deux mémoires en main, dont un exemplaire du sondage que nous avons mené à l'échelle nationale il y a

[Text]

identify our skill needs. What we have done essentially in the brief I am going to go over in the next couple of minutes is highlight some of the results of that survey and touch in a little more detail on some of the steps our industry has taken to bring some solutions to the skill shortages. I am certainly looking to my fellow committee members to develop in a little more detail some initiatives being taken on a company level, as well as perhaps to comment in more detail on some of the initiatives we are taking collectively as an industry.

I might begin by saying that The Mining Association greatly appreciates this opportunity of appearing before this Special Committee and presenting its views on a topic of great importance to Canada's industrial development.

As a national organization of the mining industry, The Mining Association of Canada is composed of companies engaged in mineral exploration, mining, smelting, refining and semi-fabrication. Its membership, accounting for more than 95 per cent of Canada's total mineral and major industrial materials, includes producers of base metals, gold, silver, other precious metals, uranium, iron ore, molybdenum, and some industrial minerals such as asbestos and potash. From the list of member companies before you, you will see that in our report, you will note that The Mining Association's membership operates in every province and territory. It is, therefore, broadly representative of all segments of the mining industry in this country.

Approximately 142,000 Canadian men and women are directly employed by the industry. Taking into account the additional indirect employment resulting from mining, it is estimated that the industry provides work for about 7 per cent of the total employed labour force—that was in 1979. Of those directly employed in mining, about 58,000 were active in metal mining; 16,300 in non-metal mining; 9,900 in coal mining; 3,500 in the operations of quarries and sandpits; 26,500 in the extraction of crude petroleum and natural gas; and 28,000 in non-ferrous smelting and refining.

The total wages and salaries paid by mining companies in 1979 amounted to approximately \$3 billion. Of all major Canadian industries, mining is second only to construction in weekly remuneration to employees, paying over \$415 as an average weekly wage. An additional highlight is that 6,500 students were employed in the summer by our industry in 1979, and of course this will continue on in the years ahead. The mining industry is, therefore, a vital employer in the Canadian economy and it places a great deal of importance on the attraction, training and retention of human resources to meet its needs. Indeed, it is widely recognized that securing, training and retaining human resources—that is, and adequate supply of professional and skilled manpower—along with such factors as a rich resource base, access to capital, risk-taking and a reasonable business climate, have been and will continue to be essential ingredients in maintaining Canada's world-leading status in mining and unlocking future mineral and mineral-related opportunities. I will come back to this point later in the brief about mineral-related opportunities when we refer to the initiatives we are taking to encourage supply industries to

[Translation]

quelque temps pour déterminer nos besoins en main-d'œuvre. Dans le mémoire auquel je me reporterai dans quelques minutes, nous avons repris les points saillants de ce sondage et abordé, en de plus amples détails, certaines des mesures qu'a prises l'industrie pour tenter de trouver des solutions à la pénurie de main-d'œuvre. Les collègues qui m'accompagnent pourront certes donner plus de détails sur les initiatives prises au niveau des sociétés, ainsi que sur certaines des initiatives que nous avons prises collectivement au niveau de l'industrie.

Je commencerai en disant que l'Association minière du Canada est ravie d'avoir l'occasion de comparaître devant ce Comité spécial et de présenter son opinion sur un sujet aussi important pour le développement industriel du Canada.

En tant qu'organisation nationale de l'industrie minière, l'Association minière est composée de sociétés engagées dans la prospection, l'extraction, la fonte, le raffinage et la fabrication de produits semi-finis. Ses membres, produisant plus de 95 p. 100 de l'ensemble des minerais et matériaux industriels du Canada, comprennent des producteurs de métaux de base, d'or, d'argent, d'autres métaux précieux, d'uranium, de minerai de fer, de molybdène et de certains minéraux industriels comme l'amiante et la potasse. Vous remarquerez d'après la liste des compagnies membres, ainsi que dans notre rapport, que toutes les provinces et tous les territoires comptent des membres de l'Association minière du Canada. Elle est donc fort représentative de tous les secteurs de l'industrie minière de notre pays.

L'industrie emploi directement environ 142,000 Canadiens, hommes et femmes. Si l'on tenait compte des emplois que l'industrie crée indirectement, elle fournit du travail à environ 7 p. 100 de la population active totale, selon les chiffres de 1979. Pour ce qui est des personnes que l'industrie minière emploie directement, environ 58,000 se trouvent dans le secteur des mines métalliques, 16,300, dans les mines non métalliques; 9,900 dans les mines de charbon; 3,500 dans les carrières et sablières; 26,500 dans le pétrole brut et le gaz naturel; et 28,000 dans la fonte et l'affinage des métaux non ferreux.

En 1979, les sociétés minières ont versé environ 3 milliards de dollars en salaires. Seule l'industrie de la construction offre des salaires hebdomadaires supérieurs à l'industrie minière qui verse environ \$415 en moyenne. De plus, notre industrie a employé 6,500 étudiants pendant l'été 1979 et bien entendu, il en sera de même au cours des années à venir. L'industrie minière constitue par conséquent un employeur essentiel pour l'économie canadienne. Pour répondre à ses besoins, elle attache beaucoup d'importance aux mesures nécessaires pour attirer, former et retenir les ressources humaines dont elle a besoin. Il est admis que si le Canada veut conserver son rôle de premier plan dans le monde en ce qui concerne le secteur minier et profiter des nouvelles possibilités qui se présenteront dans ce secteur, il faut qu'il puisse obtenir, former et recycler suffisamment de professionnels et de spécialistes et qu'il puisse avoir accès à des capitaux et œuvrer dans un climat d'affaires convenable. Je reviendrai plus tard sur cette question des possibilités qui s'offriront au secteur minier quand nous parlerons des initiatives que nous prenons pour encourager les industries qui approvisionnent le secteur minier. Lorsqu'un de

[Texte]

the mining industry. When any of these ingredients are lacking or constrained in any way, mineral resource development is hindered and both our industry, manufacturing and the economy suffer. Any limitations or encumbrants placed on access to and development of this supply of human resources are no exception.

• 2115

From our viewpoint, a number of interrelated factors appear responsible for shaping the human resource climate for the 1980s and give us cause for concern. Recent predictions point to a worsening of labour shortages, caused by the competitive wage and compensation packages offered overseas; the changing demography of the population; the inevitable bunching of so many large projects, all requiring massive input of so many similar skills; and the lack of some industries to do their share of training, just to mention a few points. This picture is not a bright one.

Recognizing these developments and because of an increasing concern over manpower supply and the negative impact of skill shortages on the industry's operational goals and the economy generally, the Human Resources Committee of the Mining Association decided to investigate the skilled trades needs of the industry and recommend strategies pertinent to the situation. In cooperation with the Canada Employment and Immigration Commission, an important step was taken to identify the industry's future skill requirements and a number of related problems affecting the attraction, training and retention of skilled tradespeople and skilled miners to our industry. The results of the work have been made available to you in the form of a report entitled, *Human Resource Planning in the Canadian Mining Industry: Cooperative Approaches for the 80s*, which will be highlighted subsequently. Of course, it should be emphasized that human resource planning is something that occurs on an on-going basis in the mining industry, beginning well before a new mine is developed or additional capacity added. We have essentially taken that information and combined it to give us an industry perspective.

Here I would like to point out that it has often been said by both government and labour representatives that employers are not doing an adequate job of forecasting their skill requirements. While a certain amount of forecasting has taken place in various industrial sectors in Canada, it would not be far wrong to say that very little has been done up to now on a truly national basis to identify skill shortages. We have endeavoured to come to grips with the situation. The mining industry has taken that step to "find out where and what kind of jobs will be" in the years ahead. Moreover, our questionnaire has been made available to other associations and we are pleased to see that a number of these have taken our lead and are beginning

[Traduction]

ces facteurs fait défaut ou lorsqu'il y a restriction de quelque façon, l'expansion des ressources minières s'en trouve handicapée et not. secteur industriel, la fabrication et notre économie en souffrent. Toute restriction ou tout obstacle mis aux possibilités d'obtenir cette main-d'œuvre et d'assurer son perfectionnement est aussi un obstacle au développement de ce secteur.

Un certain nombre de facteurs interdépendants nous inquiètent en ce qui a trait à l'évolution de cette force active pour les années 1980. D'après des prédictions récentes, cette pénurie de main-d'œuvre irait en s'aggravant. Pour n'en mentionner que quelques raisons, on peut citer le fait que les salaires et les indemnités offerts à l'étranger sont plus avantageux; on peut citer les changements démographiques; on peut prouver qu'inévitablement plusieurs importants projets sont en voie de réalisation en même temps et qu'il faut fournir dans ces cas des apports massifs de spécialistes de la même catégorie; on peut indiquer que certaines entreprises ne font pas leur part dans le domaine de la formation... La situation n'est pas brillante.

Compte tenu de cette évolution et puisque l'on s'inquiète de plus en plus du fait que ce manque de main-d'œuvre spécialisés va compromettre la bonne marche de ce secteur ainsi que l'économie, le Comité des ressources humaines de l'Association des mines a décidé de faire enquête sur les besoins en spécialistes dans ce secteur industriel et de recommander des stratégies en rapport avec la situation. En collaboration avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, on a étudié de façon approfondie quels étaient les besoins en spécialistes pour l'avenir dans ce secteur et on a aussi fait l'étude des difficultés qui existaient dans ce secteur lorsqu'on voulait attirer, former et retenir des spécialistes et des mineurs spécialisés. Les résultats de ces études nous ont été fournis sous forme de rapport intitulé *La planification des ressources humaines dans le secteur industriel canadien des mines*: façons d'aborder la question pour les années 80 sous l'angle coopératif; nous exposerons par la suite les points saillants de ce rapport. Naturellement, la planification des ressources humaines se fait de façon continue dans le secteur des mines et ce processus commence bien avant que la mine soit mise en exploitation ou qu'il y ait accroissement de capacité. Nous avons pris ces renseignements et nous les avons combinés afin de donner une idée des perspectives dans cette industrie.

J'aimerais maintenant souligner le fait que souvent le gouvernement et les représentants des employés ont indiqué que les employeurs ne prévoyaient pas suffisamment bien leurs besoins en main-d'œuvre spécialisée. Certaines prévisions ont été faites dans différents secteurs industriels du Canada, mais il ne serait pas faux de dire qu'au niveau national on n'a pas fait grand-chose pour déterminer quelles étaient les pénuries de spécialistes. Nous nous sommes efforcés de nous occuper de cette situation. Le secteur minier s'est mis à la tâche pour savoir quels étaient les besoins en spécialistes et où on avait besoin de spécialistes pour les années à venir. Nos questionnaires ont aussi été envoyés à d'autres associations et nous

[Text]

to look more carefully into their human resources needs of the future.

It may be helpful to review for the Special Committee some of the highlights of the MAC Human Resources Committee's survey, and touch on some of the projects being designed to correct problems pertinent to the situation. Representatives of the Human Resources Committee may then wish to elaborate on the individual efforts of their companies and the industry generally in human resource development.

Significantly, the mining industry is a leader, with its in-house training programs ranking along with finance, insurance and real estate in its vocational training effort. This was one of the conclusions that we have drawn from our work and this has been supported by the Economic Council of Canada who has noted the same vocational training effort in mining in comparison with other sectors. As many as 88 per cent of respondents to our human resources survey reported that on-going training for workers to become skilled tradespeople was in operation. Skills upgrading, through additional training, is the primary method for dealing with vacancies. Contrary to some peoples' belief, immigration is not a prime method of filling the demand for skilled workers. Yet the training efforts of the mining industry, although extensive, are not sufficient to meet its future requirements. The isolation experienced by workers at remote mine sites, along with the industry's sometimes negative public image, makes it difficult to attract and retain workers. Recognizing this, it is not surprising that worker replacement constitutes by far the largest component of the industry's worker requirements. According to survey results, the replacement, or turnover, component for skilled tradespeople was fixed at approximately 12 per cent, rising to nearly double that level for both semi-skilled and skilled miner vocations.

• 2120

On the attraction side, the mining industry experiences significant difficulty in hiring skilled workers. Over the last year, some 1,112 hard to fill vacancies, spread over some 37 trades, were pinpointed. The greatest difficulties were experienced in the more portable trades, namely, electricians, heavy-duty mechanics, millwrights, welders and diesel mechanics. Operations in B.C. had the greatest problem, those in Ontario the least.

Coupled with the hiring difficulties being experienced is the fact that a skill gap is growing, and is likely to widen, in the mining industry. Projections of 69 mining operations across Canada show that while the industry will require 5,278 skilled tradespeople by 1982, current programs only provide 3,248 trained workers, leaving a gap of 2,020 tradespeople. While

[Translation]

sommes heureux de voir qu'un certain nombre de ces associations se sont mises aussi à examiner quels étaient les besoins pour l'avenir dans le domaine des ressources humaines.

Il serait peut-être utile, pour le bénéfice du Comité spécial de passer en revue certains des points principaux de cette enquête faite par le Comité sur les ressources humaines de l'Association minière du Canada et indiquer quels sont les projets qui ont été préconisés pour combler les lacunes. Les représentants de ce comité voudront bien peut-être alors donner plus de détails sur les efforts qui ont été faits par leurs sociétés et par le secteur industriel de façon générale pour améliorer la situation dans ce domaine.

Il est intéressant de remarquer que le secteur minier est un chef de file dans ce domaine puisqu'il a établi des programmes de formation pour ses travailleurs, notamment dans les secteurs des finances, de l'assurance et de l'immobilier. C'est là l'une des conclusions que nous avons tirées de nos travaux, et le Conseil économique du Canada a lui aussi indiqué que le secteur minier s'était montré un chef de file en ce qui a trait à cet effort de formation professionnelle comparativement aux autres secteurs. Quatre-vingt-huit p. 100 de ceux qui ont répondu à notre enquête sur les ressources humaines ont indiqué qu'il existait chez eux une formation continue en vue de former des spécialistes. Lorsqu'il y a des postes vacants, la méthode principale utilisée pour remplir ces postes est le recyclage grâce à une formation supplémentaire. Contrairement à ce que certaines personnes pensent, l'immigration n'a pas constitué le principal moyen pour répondre à la demande des spécialistes. Pourtant, les efforts déployés au titre de la formation dans le secteur minier, même s'ils sont importants, ne suffisent pas à répondre aux besoins futurs. Il reste difficile d'attirer et de conserver les travailleurs lorsque ceux-ci doivent se rendre et vivre dans des régions éloignées; l'image de l'industrie auprès du public est aussi parfois négative. Compte tenu de cette image et de ces difficultés, il n'est pas étonnant que le remplacement des travailleurs, la rotation constitue le secteur le plus important de difficultés. D'après les résultats des enquêtes, cet élément—rotation dans le cas des spécialistes—était évalué à environ 12 p. 100, et il s'élève à un niveau presque deux fois plus élevé dans le cas des emplois semi-spécialisés et des mineurs spécialisés.

Par ailleurs, l'industrie minière a beaucoup de difficultés à recruter du personnel spécialisé. L'an passé, on indiquait qu'il y avait quelque 1,112 emplois pour lesquels il fallait trouver des spécialistes dans 37 métiers. Les difficultés les plus grandes se posent dans les métiers itinérants tels que électriciens, opérateurs de machinerie lourde, ajusteurs, soudeurs et mécaniciens de matériel diesel. C'est en Colombie-Britannique qu'on a rencontré les plus grandes difficultés et en Ontario qu'on en a rencontré le moins.

Outre ces problèmes de recrutement, il existe un fossé de plus en plus important à combler dans ces domaines des spécialistes pour l'industrie minière. Les prédictions dans le cas de 69 exploitations minières du Canada indiquent que pour 1982 on aura besoin de 5,278 spécialistes et que les programmes actuels ne pourront en fournir que 3,248, donc un écart de

[Texte]

retention of skilled workers and trainees was identified as the key factor accounting for the skill gap, growth of the industry and technological innovation requiring higher level technical skills could play an increasingly important role in widening the gap.

You may well be asking, what is the mining industry going to do about the skill gap? Through the individual efforts of mining companies, continued emphasis is being placed on the job apprenticeship training in skills upgrading as the prime means of meeting its skilled labour requirements. Upward mobility, competitive wage and benefit packages, improved work environments, and community life-styles are some of the programs already under way to meet the industry's human resource needs.

However, we are not content to rely entirely on these methods. Increasingly, contacts will be expanded outside the industry to find solutions to the skilled trades crisis. Through the Mining Association's Face to Face Program, knowledgeable speakers travel across the country speaking to audiences on topics associated with the mining industry—from the impact of technology to career opportunities. Moreover, a nation-wide advertising campaign will soon bring to Canadians messages about the nature of modern mining, its changing technology, work environment and rewarding career opportunities.

In addition to these measures, the Human Resources Committee is currently examining a number of initiatives which might provide some assistance in solving the skilled trades crisis. These include, among other things, encouraging more comprehensive, longer range human resource planning by all Canadian industries similar to that undertaken by the mining industry, possibly by spearheading a major conference on solving the skilled trade crisis, increasing the employment of women in the workforce and generally devoting greater attention to, and use of, affirmative action—an area in which the industry has made significant strides; developing co-operative hiring, that is, making available to other companies those qualified job applicants the company cannot hire; establishing—we are going ahead with this now and expect to have it in operation within two months—a National Telephone Information and Co-ordination Centre, called Mining Careers, which would provide instant information on specified skilled trades and professional employment requirement in the Canadian mining industry, provide information on educational and training requirements in the programs for mining industry jobs, and develop employment crisis response systems to reduce the effects of large layoffs in industries across the country.

[Traduction]

2,020 spécialistes. Même si ce sont les facteurs se rapportant aux possibilités de retenir les services des ouvriers spécialisés et des stagiaires qui sont responsables principalement de cette lacune, il se peut que cette dernière devienne de plus en plus importante à la suite de la croissance de ce secteur industriel et des innovations techniques qui nécessitent l'emploi de personnel encore plus spécialisé.

Vous pouvez vous demander ce que le secteur minier va faire pour combler cette lacune. Les sociétés minières continueront à s'occuper de plus en plus de la formation des apprentis en cours d'emploi afin de répondre à ces besoins en main-d'œuvre spécialisée. Des possibilités d'avancement, de meilleurs salaires et indemnités, une amélioration des conditions de travail, des possibilités de vie communautaire sont au nombre des moyens utilisés actuellement pour essayer de répondre à ces besoins.

Mais ce n'est pas tout. Nous allons de plus en plus nous mettre en rapport avec d'autres secteurs que le nôtre pour essayer de trouver des solutions à cette crise dans le domaine des spécialistes. Grâce au programme *Face to Face* de l'Association, des conférenciers compétents voyagent dans tout le pays, exposant à leur auditoire toutes sortes de sujets en rapport avec le secteur des mines, depuis l'impact technologique jusqu'aux possibilités de carrière dans ce domaine. Par ailleurs, une campagne nationale de publicité permettra bientôt de faire connaître aux Canadiens ce qui se passe dans le secteur minier contemporain, ce qui en est au point de vue modifications technologiques, environnement et travail et quels sont les possibilités de carrière dans ce domaine.

En outre, le Comité sur les ressources humaines examine actuellement un certain nombre d'initiatives qui aideront à résoudre cette crise dans le domaine des spécialistes. Parmi ces initiatives, on préconisait d'encourager tous les secteurs industriels canadiens à établir des plans à long terme dans le domaine des ressources humaines, plans qui ressembleraient à ceux qui ont été établis dans le domaine minier. On pourrait par exemple commencer en faisant une conférence importante sur les façons de résoudre la crise qui existe dans le domaine des emplois spécialisés; on pourrait augmenter le nombre d'emplois détenus par les femmes et, de façon générale, utiliser de façon plus intensive «l'action affirmative» qui est un domaine où le secteur des entreprises a fait beaucoup de progrès. On pourrait établir des systèmes d'embauche coopératifs, c'est-à-dire communiquer aux autres entreprises les demandes d'emplois fournies par des personnes compétentes et que telle entreprise ne peut pas engager. On pourrait aussi établir, le projet est actuellement en voie de réalisation et nous espérons qu'il sera opérationnel dans deux mois, un centre national d'information et de coordination par téléphone qui serait dénommé «Carrières dans le secteur minier», et qui fournirait des renseignements immédiats sur les emplois spécialisés et les emplois professionnels offerts dans le secteur minier canadien; il fournirait également des renseignements sur les exigences au point de vue études et formation relatives aux programmes se rapportant aux emplois dans l'industrie minière et qui permettraient d'établir des systèmes permettant de répondre lorsqu'il y aurait des crises dans l'emploi afin de

[Text]

I might also add that presently we have before the Minister of Employment and Immigration, and the Minister of State for Mines, a project describing how we would accomplish the above goals. These initiatives exemplify, in our view, some of the solutions we are endeavouring to bring to the skilled worker shortage.

In conclusion, and to make one additional point, we should like to stress that many of the skills most urgently required in the mining industry and other industries are extremely portable and, on the assumption that a commitment on the part of the various industries to boost their training efforts would be beneficial to the entire economy, the mining industry is developing closer ties with secondary industry. To this end, the Mining Association of Canada is sponsoring an Opportunities in Mining conference, to be held in Vancouver next April 27 to 29. While the prime purpose of the conference will be to make Canadian manufacturers aware of the potential sales bonanza resulting from capital expenditures in mining, expected to total more than \$2 billion by the mid-1980s, there is a direct correlation to the skill shortages problem.

• 2125

We intend to give manufacturers as much information as possible on the types of products and services we will need in the years ahead. Many will have to increase the size of their skilled labour forces if they are serious about getting our business, and this will ultimately mean a stepped-up training effort. Naturally, workers with more portable skills, such as welders, will be able to move easily from one firm to another, and even into a different industry. While at some point down the road mining firms may be competing with the secondary sector for the same workers, all will benefit in the long run from an increased training effort. In large measure, it is only through such an increased training effort on the part of all Canadian industries that the types of skills required to satisfy industrial needs will be available in the eighties.

The Vice-Chairman: Thank you very much for those opening remarks. I will present to you the members of the committee: On my left, Bruce Lonsdale, representing the Liberal party from Ontario; John McDermid, representing also Ontario in the Conservative party; and on my right, David Orlikow, member of the NDP party from Manitoba. And I am Gilles Marceau, representing the Province of Quebec.

I will ask Bruce to open the question period.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman.

[Translation]

réduire les répercussions de mises à pied massives dans les entreprises du pays.

J'ajouterais aussi que nous devons présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration et au ministre d'État pour les Mines, un projet indiquant comment nous atteindrions ces objectifs. Ces initiatives indiquent à notre avis, les solutions que nous recherchons afin de pallier à ce manque de travailleurs spécialisés.

En conclusion, et pour ajouter un dernier point, nous voudrions insister sur le fait que les spécialistes dont nous avons besoin le plus rapidement dans le secteur minier et dans d'autres secteurs industriels sont ceux qui sont extrêmement mobiles. Comme nous croyons qu'un engagement de la part des différents secteurs industriels en vue d'accroître leurs efforts dans le domaine de la formation serait avantageux pour toute l'économie, le secteur industriel minier est en train d'établir des liens plus étroits avec les secteurs secondaires. À cette fin, l'Association minière du Canada organise une conférence sur les possibilités offertes par l'industrie minière à Vancouver du 27 au 29 avril prochain. Le but principal de la conférence sera évidemment de faire prendre conscience aux fabricants canadiens des énormes possibilités de vente résultant des dépenses en capital dans l'industrie minière, dépenses qui doivent dépasser les 2 milliards de dollars d'ici le milieu des années 1980, mais la question de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée y est directement reliée.

Nous voulons donner aux fabricants le plus de renseignements possible sur les types de produits et de services dont nous aurons besoin dans les années à venir. Beaucoup d'entre eux devront accroître leur main-d'œuvre spécialisée s'ils veulent vraiment nous servir, ce qui signifie que la formation devra être accrue. Il est évident que les travailleurs ayant des métiers qui leur permettent de se déplacer, comme les soudeurs, pourront plus facilement passer d'une entreprise à l'autre et même d'une industrie à l'autre. Cependant, même si à un certain moment il se peut que les entreprises minières soient en concurrence avec le secteur secondaire étant donné qu'ils recherchent les mêmes travailleurs, les uns comme les autres bénéficieront de l'accroissement de l'effort de formation à longue échéance. Dans une grande mesure, c'est par cet effort de formation accrue de la part de toutes les industries canadiennes que pourront être obtenues les compétences nécessaires pour satisfaire les besoins de l'industrie au cours des années 1980.

Le vice-président: Merci beaucoup de ces quelques observations. Je vous présente maintenant les membres du Comité: à ma gauche, M. Bruce Lonsdale, de l'Ontario, représentant le Parti libéral, M. John McDermid, de l'Ontario également, représentant le Parti conservateur, et à ma droite, M. David Orlikow, député du NPD du Manitoba. Mon nom est Gilles Marceau et je suis de la province de Québec.

Je demanderais à M. Lonsdale d'ouvrir la période des questions.

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président.

[Texte]

I will start off with a subject that is probably close to home. My riding is in Timiskaming, which is northern Ontario, and in my area we have what we like to think is the world-famous Haileybury School of Mines. I am just wondering what experiences you have had with that school, what your feelings are about the quality of engineers that come out of there. Should there perhaps be more kinds of support given to institutions such as the Haileybury School of Mines to expand their operations, perhaps even to improve and expand the kinds of training that take place at the mine themselves? They have basically, I think, an assistant engineering direction, a little bit of geology; a certain amount of the new technology that is now coming in is starting to be a new program in the school of mines as well. You make specific reference to the increased technical skills are being required in mines, such as the instrumentation courses and things like that, which is probably one of the major areas for which you are going to require specially trained persons.

Have you had any experience with the school of mines and could you comment on some of those suggestions?

Mr. John S. Reid: Perhaps one of my committee members might more appropriately respond to that. However, while he is thinking about it I could make the point that the mining association of course has built up pretty close ties with the Haileybury School of Mines. We have, through the national speakers' program, given presentations there. We have been in touch with them as to the results of the survey to help them develop a better feel for where the job opportunities are. Of course, through our individual member companies the same sort of activity takes place.

I think the best people to remark on experiences with that school would possibly be one, two or three of my committee members.

Maybe we could start with Taylor. Do you have anything to say on that?

Mr. Redden (Director of Manpower Planning, Noranda Mines Limited): I think the majority of mining companies very actively recruit in all schools that turn out any type of mining skills or technical disciplines. I would think, subject to any correction by some of my colleagues, basically all of the people who graduate from those schools are absorbed into the industry. Very, very few of them, if any, are not, and I would suspect it would be only because they themselves have decided not to get into the mining industry. I think where we are feeling the hardest pinch is not necessarily with the technical and professional side, but more with people on the skilled trades side that do not necessarily go through some of these schools. It is the type of trade groups that are trained within the industry itself, as opposed to spending two or three years at one of the community colleges or universities. Wilf, maybe you would like to say something on that.

• 2130

Mr. W. H. Digby (Superintendent, Compensation and Office Services, Inco Metals Company): Yes, I could not give you an exact count of the number of individuals we have hired

[Traduction]

Je vais commencer avec un sujet qui me tient particulièrement à cœur. Je représente la circonscription de Timiskaming dans le nord de l'Ontario. C'est dans cette région que se trouve l'école minière Haileybury dont nous aimons à penser qu'elle est de réputation mondiale. J'aimerais savoir quels ont été vos rapports avec cette école, ce que vous pensez des ingénieurs qui en sont issus. D'autres institutions comme l'école minière Haileybury devraient-elles être encouragées à étendre leurs services, à améliorer et à prolonger leur formation de façon à rejoindre celle qui est donnée dans les mines elles-mêmes? Il y a une section pour les aides-ingénieurs, une autre de géologie; il y a également un nouveau programme qui est mis sur pied et qui concerne la nouvelle technologie. Vous avez parlé de nouvelles compétences techniques dont auront besoin les mines comme des spécialistes en instruments et autres. Ce sont des domaines où vous aurez définitivement besoin de spécialistes.

Avez-vous eu des rapports avec l'école minière et pouvez-vous nous faire des suggestions à cet égard?

M. John S. Reid: Un autre membre de mon comité est peut-être mieux en mesure de répondre à cette question. Pendant qu'il y réfléchit, je pourrais signaler que l'Association minière a établi des liens assez étroits avec l'école minière Haileybury... Nous y avons fait des exposés dans le cadre de notre programme national de conférences. Nous lui avons communiqué les résultats de l'enquête pour l'aider à mieux voir où se trouvent les possibilités d'emplois. Nos compagnies membres ont également établi des liens avec l'école à titre individuel.

Je pense que les mieux placés pour parler de nos rapports avec cette école sont les membres de mon comité.

Nous pourrions commencer avec M. Redden. Vous voulez bien nous en dire quelques mots?

M. Redden (Directeur de la planification et de la main-d'œuvre, (Noranda Mines Ltd): Je pense que la grande majorité des compagnies minières recrutent très activement dans toutes les écoles qui forment des spécialistes ou des techniciens dans le domaine de l'industrie minière. Sauf erreur, un de mes collègues voudra peut-être me reprendre à ce sujet, presque tous les diplômés de ces écoles sont absorbés par l'industrie. Il y en a très peu, s'il y en a, qui ne le sont pas. Et s'il y en a, je suppose que c'est parce qu'ils ont décidé eux-mêmes de ne pas aller travailler dans l'industrie minière. Pour nous, la pénurie ne se fait pas tellement sentir au niveau des techniciens et des professionnels mais bien à celui des hommes de métier spécialisés qui ne sont pas nécessairement issus de ces écoles. Ce sont les hommes de métier formés par l'industrie elle-même; ils n'ont pas passé deux ou trois ans à un collège communautaire ou à une université. Vous voudriez peut-être rajouter quelque chose, monsieur Digby.

M. W. H. Digby (Directeur général, Services de compensation et de bureau, Inco Metals Company): Je ne peux vous dire le nombre exact de diplômés de l'école Haileybury que nous

[Text]

from Haileybury, but in the past we have hired large numbers; we would continue to hire them. Many of the Haileybury grads of course have gone on to other schools and graduated into mining engineers, and they, too, have started out with Inco as undergrads from a technical school, progressed through to engineering and have ended up working with us.

I reiterate what Taylor says; these people are technologists, technicians, engineering. It is not where we are having the real difficulty. It is again in the trades skills, the apprenticeship programs. One of the most recent problem areas in trying to get enough people into the trades skills was the apprenticeship in the instrumentation programs, and from one of the colleges—we worked closely with them—we did get a large number of individuals, brought them from the college into our apprenticeship training programs and these people then went on and have worked with us and continue to work with us in the trades skills.

Mr. Lonsdale: Did you want to comment on that? We gather you really are looking at the apprenticeship types of skills that are in demand and that the Haileybury School of Mines or other mining colleges are supplying you with the supervisory people that you need already. So it is a question of just the skilled labourers in particular areas. Is that correct?

Mr. K. R. Blower (Director of Personnel Planning, Falconbridge Nickel Mines Limited): Just before we pass on that, we are pleased to see that Queen's University seems to be working out some arrangements with Haileybury for continuing education to take the technologists and the technicians through to the engineering level and that is something that has been missing but seems to be on the way to being rectified. I reinforce what my colleagues say: true problem seems to be in the skilled trades and semi-skilled trades rather than the professional level.

Mr. Lonsdale: What kinds of recruitment programs do you have in place to get miners? You talk about a national telephone set-up, a referral or co-operative referral hiring program whereby if one company turns down five applicants, they immediately become available to the other people. Is this something you are contemplating for the future, or have you had any kind of background to prove that that is one of the things which is going to be able to improve your hiring practices and improve the opportunities for miners who, because of let us say small centres like Atikokan that close down, or for some time the mining industry was in a bit of a decline—though it is coming back now—there were a lot of guys for a long time who went a long time without work because they did not have these kinds of referral systems; they did not have the kind of co-operative transfer of information that only the mining industry could provide? We assume CEIC could provide it, but obviously it has not been the case.

Mr. John S. Reid: I think you have hit the nail on the head here. One of the problems is communicating to your potential employee information about career opportunities. Recognizing this, and quite often people give inaccurate information about the industry, what we have decided to set up in co-operation with the National Job Bank is a co-ordination centre, called

[Translation]

avons engagés dans le passé, mais je sais qu'ils sont très nombreux. Nous continuons toujours de les embaucher d'ailleurs. Par ailleurs, beaucoup des diplômés de cette école ont poursuivi leurs études et sont devenus ingénieurs miniers. Ils ont été engagés par l'Inco quand ils sont sortis des écoles techniques; ils sont devenus ingénieurs pendant qu'ils étaient avec nous et sont restés avec nous.

Ces gens, comme mon collègue le disait, sont technocrates, techniciens, ingénieurs. Ce n'est pas à leur niveau que nous avons vraiment des problèmes. C'est au niveau des métiers spécialisés et des apprentis. Un secteur en particulier qui pose des difficultés depuis quelques temps est celui des apprentis pour le programme d'instrument. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec certains collèges et nous sommes parvenus à avoir un grand nombre de candidats. Nous les avons fait passer par un programme d'apprentissage et ces gens ont travaillé et continuent de travailler pour nous comme hommes de métier spécialisés.

M. Lonsdale: Vous voulez nous en dire davantage à ce sujet? Il me semble que vous recherchez des apprentis dans les métiers spécialisés. L'école Haileybury et les autres écoles minières vous fournissent déjà les surveillants dont vous avez besoin. Ce sont des hommes de métier spécialisés dont vous avez besoin dans certains secteurs.

M. K. R. Blower (Directeur de la planification du personnel, Falconbridge Nickel Mines Limited): Soit dit en passant, nous sommes heureux de voir que l'Université Queen's en est venue à une entente avec l'école Haileybury en vue d'assurer l'éducation permanente des technocrates et des techniciens et de leur permettre de devenir ingénieur. C'était un problème jusqu'ici. Il est en voie d'être réglé. Pour le reste, je ne puis que répéter ce que mes collègues ont déjà dit: le vrai problème se situe au niveau des métiers spécialisés et semi-spécialisés plutôt qu'au niveau professionnel.

M. Lonsdale: Quels genres de programmes avez-vous pour recruter des mineurs? Vous avez parlé d'un réseau téléphonique national, d'un programme coopératif d'embauche selon lequel si une compagnie refuse des candidats, ceux-ci sont tout de suite renvoyés à une autre compagnie. Envisagez-vous un tel programme pour l'avenir? Avez-vous des données qui vous permettent d'affirmer qu'un tel programme améliorera vos pratiques d'embauche et accroîtra les possibilités pour les mineurs? Il y en a qui se trouvaient dans des petits centres qui ont fermé comme Atikokan. L'industrie minière à un certain moment a connu une baisse. La situation se rétablit maintenant toutefois. Il y a quand même des mineurs qui sont restés un certain temps sans emploi parce qu'on ne pouvait les recommander à d'autres entreprises. Elles ne disposaient pas des renseignements que seule l'industrie minière possédait. Malgré ce à quoi on aurait pu s'attendre, les CEIC n'ont pas non plus offert ces services.

M. John S. Reid: Je pense que vous touchez le nœud du problème. Le plus difficile est de communiquer à votre futur employé les renseignements nécessaires sur les possibilités de carrière. Bien souvent les gens se font une mauvaise idée de notre industrie. Nous avons donc décidé, en collaboration avec la Banque nationale d'emploi, d'établir un centre de coordina-

[Texte]

Mining Careers, and basically what that would do is enable any Canadian to call a number and find out about occupational openings in the mining industry and the information on these occupational openings would be provided through the National Job Bank. We are presently in negotiations with them in designing a special information card to show where the openings are, some of the requirements for these openings and the particular company which has that opening available. So if someone calls in, we could, for example, say that they need a millwright in British Columbia. We could provide information on the pay benefit package associated with that position, perhaps some information on the community amenities and also answer general questions about the industry. We feel by providing this information, we can clear up some of the false perceptions about the industry and provide people with instantaneous information on where some of the job opportunities are.

• 2135

To make the system known, we are embarking on a national advertising campaign—television, magazines—to explain to Canadians a bit more about the industry; the fact that mining technology is no longer dated in the 1880's. There have been a lot of changes made in the work environment, and we offer an attractive career package for young Canadians or any other Canadian who may be interested in pursuing a career with our industry.

We also have had some experience with a similar sort of system as a result of the work we have been doing in the last year or so on looking at our skill needs. We have had quite a bit of coverage from the press, radio, interviews. The CBC went in and did a five-minute television short on one of Noranda's operations and they have been showing that film in the Windsor area. Also, one of our committee members, Taylor Redden, has been interviewed on the radio and because of this visible exposure, talking a bit about mining and the opportunities there, we have had over a hundred calls into the association in Noranda's office and a lot of these people with the sort of skills we need, we have had placements. We also, I think, have a fairly good feel that the type of mining-career system which we are setting up is going to work and achieve that communication which has often been pointed to as non-existent for people looking for a job.

Mr. Lonsdale: Thank you. I know the kinds of things you are getting into so I do not want to take up too much time on that point. There are a few other points. Let us take, for example: I am a young man who just presumably graduated from high school and I living in Kirkland Lake, Ontario. I want to be trained as a miner. I do not know anything about it. I know a little bit from perhaps what was learned from my father who might have worked in the mines or an uncle or somebody, or you hear talk, or you have been underground for whatever reason you could get underground. I want to start off and get some miner training. What would I do? What does The Mining Association of Canada have in place for me to be able to train to become a miner, not just to become a welder or a millwright or a diesel mechanic, but to become an actual

[Traduction]

tion appelé Carrières dans les mines. Essentiellement, ce centre devrait permettre à tout Canadien d'appeler à un numéro de téléphone et de savoir tout de suite quelles sont les possibilités dans l'industrie minière. Les autres renseignements sur ces possibilités seraient fournis par la Banque nationale d'emploi. Actuellement, nous travaillons avec eux à la préparation de fiches d'information spéciale sur les possibilités d'emplois, les exigences de ces postes ainsi que les compagnies qui les offrent. Si l'on nous téléphone, nous pourrions répondre, par exemple, qu'une compagnie de Colombie-Britannique a besoin d'un ajusteur-monteur. Nous pourrions également lui donner des renseignements sur les avantages sociaux du poste, et peut-être même sur les installations de la localité en question et nous répondrions également à des questions d'ordre général sur la compagnie. Ces informations immédiates sur les possibilités d'emplois devraient pouvoir nous permettre d'améliorer l'idée que les gens se font de cette industrie.

Pour mieux faire connaître ce nouveau système, nous allons lancer une campagne nationale de publicité—télévision, magazine—pour mieux expliquer aux Canadiens à quel point la technologie minière a changé depuis les années 1880. L'environnement minier a changé considérablement depuis cette époque et nous offrons aujourd'hui aux jeunes Canadiens, à tout Canadien qui s'intéresse à cette industrie, des possibilités de carrière très attrayantes.

Depuis environ un an, nous remettons en question nos besoins dans les différentes disciplines et cette étude nous a conduits à mettre sur pied un système assez similaire. On a beaucoup parlé de nous dans la presse, à la radio, nous avons donné des interviews. Radio-Canada a réalisé une émission de télévision de cinq minutes sur les opérations de Noranda et ce film est passé dans la région de Windsor. Un membre de notre Comité, Taylor Redden, a également donné une interview à la radio et, à la suite de ces différentes émissions sur les possibilités dans le secteur des mines, notre bureau de Noranda a reçu plus de 100 appels de gens qui très souvent avaient les compétences dont nous avons besoin. Certains d'entre eux ont été embauchés. Nous avons la très nette impression que ce système d'orientation vers les carrières minières donnera des résultats et qu'il nous permettra de créer cette communication dont on a souvent dit qu'elle n'existait pas.

M. Lonsdale: Merci. Je connais assez bien le sujet que vous abordez; je préfère donc passer à autre chose. Prenons un exemple, supposons que je sois un jeune homme de Kirkland Lake en Ontario et que je sorte tout juste de l'école secondaire. Je voudrais être mineur. Je n'y connais absolument rien, sinon peut-être ce que j'ai pu apprendre de mon père ou d'un oncle qui aurait travaillé dans les mines. Peut-être en ai-je entendu parler, je suis peut-être même descendu dans une mine pour une raison quelconque. Quoi qu'il en soit, je désire faire mon apprentissage de mineur. Que dois-je faire? Comment l'Association des mines du Canada va-t-elle s'arranger pour faire de moi un mineur; je ne veux pas être soudeur, ajusteur-monteur ou mécanicien de diesel, je veux vraiment être mineur et travailler sous terre. Vous comprenez? A qui dois-je m'adres-

[Text]

miner underground, hardrock miner? Okay? Where would I have to go to get that training? Would it be in a large mining operation or could it possibly be done in my local mines, the small mines in northern Ontario?

Mr. John S. Reid: First of all, I would like to say that The Mining Association of Canada is not responsible for training. If you contacted our office with an interest in the industry, we would provide information packages about the skills of miner vocation, but the actual training, of course, takes place in the individual company. We would encourage you to get in contact with one of our member companies to provide you with some details on the types of training available. I think perhaps one of my committee members may have some additional points to make on the types of training that are available in-house for your person who is interested in entering the skilled-miner vocation.

• 2140

Mr. Redden: Should there be positions open within the mining industry and a person appeared at the fence . . .

Mr. Lonsdale: You mean by "positions open", job vacancies underground resulting from an expansion in an existing mine. is that the kind of thing . . .

Mr. Redden: That is right. This happens number of times with respect to our own mining operations, but we do not need bodies any more at this point in time, we need specialty trades, specialty skills, and so on, not necessarily bodies to train as underground miners. When and if we do need a new person, we take them on and they are immediately trained through the modular-training system that we have in Ontario for underground training. Mr. Digby can speak perhaps more fully on that particular training program, if you wish, but within a period of 36 days he gets the basic underground skills to qualify to work safely underground. Through that type of training program he receives an accreditation certificate that is granted by the Province of Ontario. From there he can move into various types of specialty skills, depending on what his own interests are and the needs of the company, so there is continuing underground program that does exist for people who want . . .

Mr. Lonsdale: What mines would offer that kind of program?

Mr. Redden: All the Ontario mines do at this point in time. It is mandatory now, is it not?

Mr. Digby: Yes.

Mr. Lonsdale: At each of the mines?

Mr. Redden: In all the Ontario mines.

Mr. Lonsdale: And they do that on their own?

Mr. Redden: It is a voluntary program that the mining companies in Ontario have . . .

Mr. Lonsdale: I take it that the mining companies precipitate this training once they see a demand in their particular operation because of a lack of miners.

[Translation]

ser pour faire mon apprentissage? Faudra-t-il que j'aille dans une grande mine ou bien pourra-t-on me former dans une des petites mines du nord de l'Ontario?

M. John S. Reid: Pour commencer, l'Association des mines n'est pas responsable de la formation. Si vous venez à notre bureau pour nous poser des questions sur cette industrie, nous vous donnerons des dépliants sur les spécialisations des mines mais évidemment, ce sont les compagnies qui se chargent de la formation. Nous vous conseillerons donc de prendre contact avec une de nos compagnies membres qui vous donnera des détails sur les différents types d'apprentissage. Un de mes collègues du Comité aura peut-être quelque chose à ajouter sur les différents types de formation sur place.

M. Redden: S'il y avait des postes ouverts dans les mines et qu'une personne se présentait à la barrière . . .

M. Lonsdale: Par postes ouverts, vous entendez des emplois vacants pour du travail dans la mine à cause d'un agrandissement de celle-ci. Est-ce cela ce que . . .

M. Redden: Oui. Dans nos propres exploitations minières, cela se produit quelquefois, mais nous n'avons pas besoin de plus de mineurs à l'heure actuelle. Nous avons surtout besoin de spécialistes et non pas d'autres mineurs que nous pourrions former pour travailler sous terre. Quand nous avons besoin de tels gens, nous en engageons quelques-uns que nous formons sur-le-champ grâce à un système de formation en module qui existe à cet effet en Ontario. M. Digby pourra vous parler plus longuement de ce programme de formation assez particulier mais disons en gros qu'en 36 jours, un homme peut acquérir les connaissances de base qui lui permettront de travailler sous terre en toute sécurité. Grâce à un tel cours, il pourra recevoir un certificat délivré par la province de l'Ontario. Ensuite, il peut se spécialiser suivant ses propres intérêts et les besoins de la compagnie. Il existe donc un programme de formation permanente à l'intention de ceux qui désirent . . .

M. Lonsdale: Quelles exploitations offrent ce genre de cours?

M. Redden: Toutes les exploitations minières de l'Ontario le font déjà. D'ailleurs, je crois que c'est obligatoire maintenant, n'est-ce-pas?

M. Digby: En effet.

M. Lonsdale: Dans chacune des exploitations?

M. Redden: Dans toutes les mines de l'Ontario.

M. Lonsdale: Et ces entreprises le font de leur propre chef?

M. Redden: Il s'agit d'un programme à participation volontaire pour les entreprises minières de l'Ontario.

M. Lonsdale: Je suppose que les entreprises accélèrent le cours de formation lorsqu'elles manquent de mineurs.

[Texte]

I was wondering, has there been any concerned effort on the part of the Mining Association to train miners, not necessarily to work in any specific mine, but just so that they can get a job at a location of their choice?

Mr. Redden: Not by the Mining Association.

Mr. Lonsdale: Then they would not have to be hired as a miner or hired by a company before they get the opportunity to get mining training.

Mr. Redden: No, they have to be hired by a company.

Mr. Lonsdale: So there has to be a need there for them at that operation?

Mr. Redden: That is right. But the certificate itself or the document they receive at the time that they have completed the training is a very portable document, it is accepted at face value by Inco, Noranda, Falconbridge and all the other companies within Ontario.

Mr. Lonsdale: Okay, that is almost like training on demand or training on need. I am wondering whether your association would be prepared to support the establishment of a mining college or a miner-training college or school which perhaps would use the facilities of an existing mine or a defunct mining operation to train people.

Has any consideration been given to that kind of an approach: to provide an opportunity for an individual to train to become a miner, even though there may not be mining jobs immediately available in the recent vicinity?

Mr. Redden: Why would you train people for jobs that do not exist. We are getting into another nursing situation or another teaching situation.

Mr. Lonsdale: Yes, but mining jobs do exist all over the country. Eventually, should you not be training them to take advantage of the mining opportunities that are going to be available in the future?

You talk about massive projects that perhaps might take all your mobile guys completely away from your smaller operations and leave those mines inoperable because they do not have miners or they do not have mechanics. I am just wondering, is there . . .

Mr. Blower: There are a couple of points that we perhaps should touch on and one is that there has been an attempt at developing a mining school in British Columbia and it has met with some success. However, the number of people that they were dealing with could not begin to meet the demands of the industry.

The other thing is we discussed the modular concept of training underground employees in Ontario. There are a good number of operations that are not in Ontario. In fact, in the territories and in the other provinces they do not have an accredited standardized modular program.

• 2145

In our industry, at least Falconbridge does we think that is one area which should be encouraged in terms of increasing the output of people with the necessary skills. Traditionally the

[Traduction]

Est-ce que l'Association minière se charge de donner un cours de formation aux mineurs leur permettant de travailler non pas dans une mine en particulier mais n'importe où ils le désirent?

M. Redden: Non, par l'Association minière.

M. Lonsdale: Dans ce cas-là, ils ne seraient pas obligés d'être d'abord engagés comme mineurs avant de pouvoir suivre un tel cours.

M. Redden: Non, ils doivent d'abord être embauchés par une entreprise.

M. Lonsdale: Donc, cette entreprise en particulier doit avoir un besoin de mineurs?

M. Redden: C'est exact. Mais le certificat ou le diplôme qu'ils reçoivent à l'issue de leur cours leur laisse une très grande mobilité puisqu'il est reconnu par l'Inco, la Noranda, Falconbridge et toutes les entreprises de l'Ontario.

M. Lonsdale: C'est presque un cours de formation sur demande, d'après les besoins. Est-ce que votre Association serait disposée à financer la création d'un collège pour former des mineurs, établissement qui pourrait se servir des installations d'une ancienne mine ou d'une mine exploitée afin d'y former les gens?

Votre Association a-t-elle songé à permettre à des gens de suivre un cours de formation de mineurs même s'il n'y a pas d'emplois immédiatement disponibles dans la région?

M. Redden: Pourquoi formeriez-vous des gens s'il n'y a pas d'emplois pour eux? On se retrouverait avec le même problème auquel font face actuellement les infirmières et les enseignants.

M. Lonsdale: Peut-être, mais il y a des entreprises minières partout au pays. Ne devriez-vous pas former des gens qui pourraient profiter des emplois qui pourront être disponibles dans l'avenir?

Vous parlez de projets d'envergure qui peut-être mobiliseront tous ces mineurs travaillant actuellement dans des mines plus petites qui se retrouveront inexploitablement à cause d'une pénurie de mineurs ou de mécaniciens. Je me demande si . . .

M. Blower: Permettez-moi de répondre à certaines de vos observations. En Colombie-Britannique, on a essayé d'ouvrir une école de mineurs qui a eu un certain succès. Toutefois, le nombre de personnes qu'elle pouvait ainsi former était loin de suffire à la demande.

Nous avons également discuté de la formation en module des mineurs de fond en Ontario. Bien des entreprises ne se trouvent pas dans cette province. De fait, dans les territoires et les autres provinces, il n'existe pas de programme uniforme de formation en module qui donne droit à un certificat.

Dans notre industrie, la Falconbridge, nous croyons que c'est là un secteur que nous devrions développer afin d'accroître le nombre de personnes formées. L'industrie minière a

[Text]

mining industry has had to provide its own means of supplying personnel simply because the location of the operations are in remote areas many times and are the last places that would have a natural attraction for new employees, so they have had to train. I think we have found in recent years that the modular concept has some very definite benefits. I think we would support the increased participation of other firms into the modular training, other industries. It is applicable not only to underground mining activities but also in the trades training and there is some interest now in Ontario to extend this type of training into the traditional trades to try to reduce the amount of time necessary to qualify as a tradesman and to conduct examinations on the basis of tested skills at the trade rather than a time-based program for certification.

Mr. Lonsdale: Because I have had information that a tripartite group, combining unions, mining companies and the community colleges and universities in Ontario, had established, or were about to establish, a miner training program in Kirkland Lake, Ontario, through Northern College, and that the program somehow got scuttled in the process. The information I have is that the scuttling or the pressuring was done by larger mining companies which somehow convinced the local mining company involved not to provide their facilities for the training and I am just wondering, if you could not give me an answer on that tonight, because it is in your interests, if you could investigate that allegation and determine how this thing was scuttled and the reasons for it.

It is my understanding that is what took place. As a member of Parliament I knew that federal funding was there. I knew that the college and university manpower director for Ontario had approved it, that the committal letters were to go out, that the seat was to be bought and paid for and that the college was to provide the service, and next thing I knew the program was scuttled. The indications I have is that it was because the larger mining companies, for whatever reasons still unknown, if they did not decide not to allow it, decided to discourage it through whatever means large mining companies can use to convince smaller mining companies not to do what they want.

Mr. Blower: Is that fairly recent?

Mr. Lonsdale: That happened less than two months ago.

Mr. Redden: I have some knowledge of that. I was on the tripartite committee for about four or five years. I was on the tripartite committee when we developed and structured the modular training base. As I understand it, and I do not have the full story, it is not quite the way that you have expressed it. The whole idea of the training and the certification of underground trainers was that there would be qualified trainers, qualified instructors, at each of the individual mine sites that were passing the miners through their various courses.

To put this into a community college where all the factors that exist a mine training centre did not exist, it was felt that it was taking the training concept completely out of phase with what was originally intended. I understand that at the same time it was felt that the responsibility for having well-trained individuals should rest within the mining companies, as

[Translation]

toujours dû se créer des sources d'approvisionnement en personnel à cause tout simplement de l'emplacement des mines qui sont en général très isolées. Ces endroits ne présentent aucun attrait naturel pour les employés. Il nous a donc fallu former des gens. Depuis quelques années, nous avons trouvé des avantages certains à la formation en module. Nous serions certainement en faveur d'une participation accrue des autres entreprises, d'autres industries, car ce type de formation ne s'applique pas seulement aux mineurs de fond mais aussi à la plupart des autres métiers. En Ontario, on constate maintenant une tendance vers ce type de formation pour les métiers traditionnels car il permet de raccourcir la période de formation d'un ouvrier et aussi de décerner un certificat à la suite d'un examen portant sur les connaissances et non pas à la suite d'un apprentissage d'une durée déterminée.

M. Lonsdale: J'ai entendu dire qu'un groupe tripartite, composé de représentants des syndicats, des sociétés minières et des collèges communautaires et universités de l'Ontario, avait institué, ou était sur le point de le faire, un cours pour la formation des mineurs à Kirkland Lake, en Ontario, par le biais du Northern College et il semble que, pour une raison ou une autre, le programme a été abandonné en cours de route. Il semble que les grandes sociétés minières aient réussi à convaincre les compagnies locales qui collaboraient au programme de ne pas prêter leurs installations pour le cours. Comme il y va de vos intérêts, je me demande si vous ne pourriez pas me dire ce soir que vous allez vérifier cette allégation et trouver comment il se fait que le programme soit tombé à l'eau et pourquoi.

Je me suis laissé dire que c'est ce qui est arrivé. Étant député fédéral, je sais que le gouvernement canadien a fourni des fonds. Je sais également que le directeur du personnel des collèges et universités de l'Ontario avait approuvé le programme, que les lettres d'engagement étaient prêtes à poster, que le siège devait être acheté et que le collège devait fournir les services. Puis, du jour au lendemain, le programme est abandonné. Il semble que ce soit parce que les grandes sociétés minières, pour des raisons qui demeurent inconnues, ont décidé de décourager les responsables en usant de mesures de pression convaincantes auprès des sociétés moins importantes.

M. Blower: Est-ce récent?

M. Lonsdale: Cela s'est produit il y a moins de deux mois.

M. Redden: J'en sais quelque chose car j'ai fait partie du comité tripartite pendant quatre ou cinq ans. J'en étais membre au moment où l'on a élaboré et structuré la formation modulaire. Je ne suis pas au courant de toute l'histoire, mais je sais que les choses ne se sont pas passées tout à fait comme vous l'avez raconté. L'idée d'un cours de formation et de certificat pour des mineurs de fond, c'était d'avoir des formateurs qualifiés à chacune des mines afin d'y faire suivre divers cours aux mineurs.

En offrant ce cours dans un collège communautaire où l'on ne trouve pas toutes les possibilités qu'offre un centre de formation dans une mine, le concept de formation était très loin de l'idée originale. Il semble qu'on ait également cru que la responsabilité de trouver des personnes compétentes devait être dévolue aux sociétés minières et non pas à un collège

[Texte]

opposed to a community college, largely because people's lives are wholly dependent on how well these people are trained. We would much prefer to have these people trained at a site under normal working conditions as opposed to some type of site at community centres.

• 2150

Mr. Lonsdale: I think the facilities were going to be provided by Macassa Mines in Kirkland Lake.

The Vice-Chairman: Mr. Lonsdale...

Mr. Lonsdale: Well, this is very important to northern Ontario, and we are talking about mining skills here.

The Vice-Chairman: Yes, but you have already had 20 minutes.

Mr. Lonsdale: My understanding was the mine was going to provide the facilities; they had the underground areas they were going to open up and they were going to allow these miners to be turned under there. Perhaps there was going to be a certain amount of what you want to call classroom discussions on it, but a lot of the training was going to be on the job and on the property. Perhaps it was a misunderstanding between your group and Northern College and the local committee about that. But I was pretty sure a lot of the training was going to be done underground, where it can only be done—I agree with you. Perhaps you should take another look at it, because there is a large demand for that kind of program in northern Ontario. I think a lot of young people want to get involved in the mining industry and they want a means of getting some training to determine whether it is the kind of future they want or not, and the only way they are going to get it is by getting a little of that training, not at the moment they get hired and the moment the employer feels his...

The Vice-Chairman: Please, Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: Could I ask just one more question, on pensions, Mr. Chairman?

The Vice-Chairman: No.

Can you give any answers?

Mr. John S. Reid: No.

The Vice-Chairman: No comments? The next questioner will be Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: We have talked about the training programs the mines have. I understand some companies have regular programs for skilled workers with the whole apprenticeship system operating and some do not. Can you give me some idea of how this breaks down, what percentage of the companies have apprenticeship programs to train the various skills which are required and which ones, if any, do not have these kinds of programs?

Mr. John S. Reid: Yes. We have found that on a national level upwards of 90 per cent of mining companies have some type of apprenticeship or skills-upgrading program.

Mr. Orlikow: But that does not really answer my question, because there is a difference between an apprenticeship program and some type. An apprenticeship program, I presume, is worked out with the apprenticeship department of a provincial

[Traduction]

communautaire puisque la vie même de ces gens dépend de la qualité de leur formation. Nous préférierions que cette formation se fasse sur place dans des conditions de travail normales plutôt que dans les installations de centres communautaires.

M. Lonsdale: Les installations devaient être fournies par Macassa Mines à Kirkland Lake.

Le vice-président: Monsieur Lonsdale...

M. Lonsdale: C'est très important pour le nord de l'Ontario et nous parlons de métiers de la mine.

Le vice-président: Oui, mais vous avez déjà eu vingt minutes.

M. Lonsdale: Selon mes renseignements, la mine devait fournir les installations; la compagnie devait ouvrir certaines galeries et permettre à ces apprentis-mineurs d'y suivre des cours pratiques. Il devait y avoir certains cours théoriques, mais la majeure partie de la formation devait se faire sur le tas. Il y a peut-être eu un malentendu entre votre groupe, le *Northern College* et le comité local. Néanmoins, j'étais pratiquement certain qu'une grande partie de la formation devait se faire sous terre, seul véritable lieu d'apprentissage, j'en conviens avec vous. Vous pourriez peut-être réétudier la question car la demande pour ce genre de programme dans le nord de l'Ontario est très grande. Beaucoup de jeunes s'intéressent à l'industrie minière et ils veulent pouvoir déterminer si ce travail leur convient vraiment. La seule manière de le faire, c'est en suivant certains cours de formation non pas au moment où ils sont embauchés mais au moment où l'employeur estime que...

Le vice-président: Je vous en prie, monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Pourrais-je simplement poser une autre question concernant les pensions, monsieur le président?

Le vice-président: Non.

Pouvez-vous donner une réponse?

M. John S. Reid: Non.

Le vice-président: Pas de commentaires? La parole est à M. Orlikow.

M. Orlikow: Nous avons parlé des programmes de formation des mines. Je crois comprendre que certaines compagnies ont des programmes réguliers de spécialisation avec de véritables cours d'apprentissage alors que d'autres n'en ont pas. Pourriez-vous me donner une idée du pourcentage de compagnies qui offrent ces programmes d'apprentissage et celles qui n'en offrent pas?

M. John S. Reid: Oui. Sur le plan national, près de 80 p. 100 des compagnies minières ont des programmes d'apprentissage ou de perfectionnement.

M. Orlikow: Cela ne répond pas véritablement à ma question car il y a une différence entre les programmes d'apprentissage et les autres formes de programmes. Je suppose que les programmes d'apprentissage sont établis de concert avec les

[Text]

government. If a person apprentices and gets a skill as an electrician or a machinist or a millwright, that person can move to another job, whereas if a person is trained to the specifications of a company, that person does not have the kind of freedom of movement which a person has after he or she has finished a program and has some kind of certificate which says he has a skill which is marketable in other mines or in other types of endeavour.

Mr. John S. Reid: The bulk of the apprenticeship training given is registered, and the fact that we experience such high attrition rates, or turnover rates, certainly to me shows pretty clearly that the trade is indeed quite portable.

Mr. Orlikow: In view of the very sharp increases in the cost of living taking place everywhere—and they would be particularly noticeable in isolated areas, where most mines are located—there has been a very sharp increase in the number of women who are working. What study has been given by your industry to the possibility of opening up job opportunities to women?

Yours is a field in which women have not traditionally worked. We had the Status of Women here tonight just before you came, and they were complaining about the failure in most private and government endeavours to hire more women. What experience, if any, has there been in this field?

• 2155

Mr. John S. Reid: We have looked at that question quite seriously, and we are anxious to increase the employment of women in nontraditional roles. On 17 January 1979, we sent out a questionnaire to 107 mining operations in Canada, and we were able to identify over 2,000 women who are now employed in our industry in nontraditional roles.

We also found that their performance, attitude and behaviour are as good or better than those of their male counterparts, and that legislative and physical restrictions, applicable in some cases, did not seem to be a significant barrier to the increasing employment of women in nontraditional roles.

As well, as a demonstration of that, we have a number of films which have been developed by our member companies showing the women working in nontraditional roles. We have made these films available to provincial governments and other industry associations, and have demonstrated to our own member companies that the performance of women in the workforce is, as I say, certainly equal to men. We certainly support more activities on the part of our industry to have more women in nontraditional roles. I would say our performance is quite good on the whole.

Mr. Orlikow: In most cities, where the husband has one kind of job very often the wife is working in some other kind of job. There are many different opportunities, and many different types of employment, in almost any city in Canada, but in most mining towns there is, besides the mine, not very much opportunity for women. So my question again is, if you do not

[Translation]

ministères responsables des gouvernements provinciaux. Après avoir obtenu son certificat d'électricien ou d'ajusteur-monteur, le diplômé a le choix de son emploi alors que celui qui a suivi une formation correspondant aux besoins d'une certaine compagnie n'a pas cette liberté de mouvement. Celui qui a un certificat lui attribuant certaines compétences peut chercher du travail dans d'autres mines ou dans d'autres secteurs de l'industrie.

Mr. John S. Reid: La majorité de nos programmes d'apprentissage sont sanctionnés par un diplôme. Le fort taux d'érosion et de roulement que nous connaissons démontre à l'évidence que ces ouvriers qualifiés ne sont pas prisonniers des compagnies qui les ont formés.

Mr. Orlikow: En conséquence de la très forte augmentation du coût de la vie un peu partout, et c'est encore plus vrai dans les régions isolées où se trouvent la plupart des mines, il y a eu une très forte augmentation du nombre de femmes qui travaillent. Votre industrie a-t-elle étudié la possibilité d'accroître les possibilités d'emploi pour les femmes?

Votre industrie n'est pas un secteur traditionnellement féminin. Juste avant vous, nous avons entendu des représentantes du statut de la femme qui se sont plaintes que, tant dans le secteur privé que public, la promesse d'employer plus de femmes n'a pas été tenue. Quelle est la situation dans votre secteur?

Mr. John S. Reid: Nous avons étudié cette question très sérieusement et nous sommes désireux d'accroître l'emploi des femmes dans des rôles non traditionnels. Le 17 janvier 1979, nous avons envoyé un questionnaire à 107 exploitations minières au Canada, et nous avons pu recenser plus de 2,000 femmes employées à des rôles non traditionnels dans notre industrie.

Nous avons également constaté que leur performance, leur attitude et leur comportement étaient aussi bons et meilleurs que ceux de leurs homologues masculins, et que les restrictions législatives et physiques applicables dans certains cas ne semblaient pas constituer un obstacle majeur à la croissance de l'emploi des femmes dans des rôles non traditionnels.

Un certain nombre de films réalisés par nos membres sur les femmes travaillant dans des rôles non traditionnels en font la démonstration. Ces films sont mis à la disposition des gouvernements provinciaux et des autres associations industrielles et ils ont démontré à nos propres membres que la performance des femmes est, comme je l'ai dit, certainement égale à celle des hommes. Nous encourageons nos membres à faire remplir de plus en plus de rôles non traditionnels aux femmes dans notre industrie. Je dirais que dans l'ensemble nos résultats sont assez bons.

Mr. Orlikow: Dans la plupart des villes, où le mari fait un certain travail, très souvent la femme fait un travail tout à fait différent. Les possibilités sont nombreuses, les types d'emplois nombreux, alors que dans la majorité des villes minières, mis à part la mine, il n'y a pas beaucoup de possibilités pour les femmes. Je répète donc ma question, si vous n'avez pas ces

[Texte]

have them tonight, can you get us some figures to show what is actually happening there? Let us say that 10 years ago there were virtually no women working except possibly in the office as secretary.

Mr. John S. Reid: You may be correct with that statistic in our industry.

Mr. Orlikow: How much progress has been made in the last 10 years? Speaking from memory I think you said there are 142,000 people working in the industry. What percentage are women?

Mr. John S. Reid: Perhaps I could make that information available to you. I can only say once again that we have made important progress. When you refer to northern locations, certainly husband and wife teams are one of the ways in which mining companies are trying to reduce turnover and establish a more favourable lifestyle. I do not think we just have to look to traditional roles for women in mining communities; we are talking about nontraditional jobs and these are being made equally available to women.

Mr. Orlikow: Could you supply us with figures on the numbers that are now employed? Does the industry have an objective for 1985, for 1990? In other words, are they really committed to this kind of thing?

Mr. John S. Reid: They are committed. The fact that our national advertising campaign is referring to men and women of Canada's mining industry shows our commitment. We recognize the demographic changes, the increased participation of women in the workforce. We understand the economics, and we also understand the economics of high turnover. To do otherwise than seek more women for nontraditional roles in the workforce is certainly going to deprive us of an important supply of skilled tradespeople.

The economics are there, and I will provide for you, as quickly as possible, information from particular mining companies. We cannot really talk about the industry in general, but we can point to those companies operating in northern locations, and show some examples of the increased participation of women in the workforce.

Mr. Orlikow: I know best, of course, the situation in the western provinces. Many of the mines are in the northern part of Canada and are isolated, but just as they are isolated they are fairly close to pretty large numbers of native people. The unemployment rate among native people is anywhere from 50 to 90 per cent. What kind of attempts have you made and what kind of co-operation have you had from governments, federal or provincial, in trying to tap that group of people who, unlike most of the people you recruit, are already used to living in northern and fairly isolated communities?

• 2200

Mr. John S. Reid: Perhaps here I could refer—I would like you to follow up, and in fact I will make sure that the chap gets in touch with you—to Cominco's operations, their Polaris operations, on little Cornwallis Island. In the design of both

[Traduction]

chiffres ce soir, pourriez-vous nous les communiquer ultérieurement pour que nous sachions ce qui se passe véritablement dans votre secteur? Il y a dix ans, il n'y avait pratiquement pas de femmes travaillant dans votre secteur, si ce n'est dans les bureaux comme secrétaires.

M. John S. Reid: Vous avez raison.

M. Orlikow: Quels ont été les progrès réalisés au cours des dix dernières années? Si ma mémoire est exacte, vous avez dit que votre industrie employait 142,000 personnes. Quel est le pourcentage de femmes?

M. John S. Reid: Je pourrais peut-être vous communiquer ce chiffre. Je ne peux que répéter que nous avons fait des progrès importants. Parlant des mines dans le Nord, il est certain que les équipes formées de la femme et du mari sont un des moyens utilisés par les compagnies minières pour tenter de réduire le roulement et créer un mode de vie plus favorable. Je ne pense pas qu'il faille simplement considérer les rôles traditionnels pour les femmes dans les communautés minières; les femmes ont un accès égal aux emplois non traditionnels.

M. Orlikow: Pourriez-vous nous fournir des chiffres sur la situation actuelle? L'industrie s'est-elle fixée des objectifs pour 1985, 1990? En d'autres termes, y a-t-il un véritable engagement?

M. John S. Reid: Il y a un véritable engagement. Le fait que notre campagne publicitaire nationale parle des hommes et des femmes travaillant dans l'industrie minière canadienne le démontre. Nous n'ignorons pas les changements démographiques, la participation accrue des femmes sur le marché du travail. Nous comprenons les problèmes économiques et nous comprenons également les problèmes économiques que pose un fort taux de roulement. Ne pas employer plus de femmes dans des rôles non traditionnels nous priverait d'une importante source d'ouvriers qualifiés.

C'est une question de réalité économique, et je vous fournirai le plus rapidement possible ces renseignements portant sur certaines compagnies minières. Nous ne pouvons faire de généralisation, mais nous pouvons citer certaines de ces compagnies travaillant dans le Nord et vous indiquer certains exemples de participation accrue des femmes.

M. Orlikow: Bien entendu, je connais mieux la situation dans les provinces de l'Ouest. Beaucoup de mines se trouvent dans le nord du Canada et sont isolées, mais tout en étant isolées, elles se trouvent assez près de fortes concentrations d'autochtones. Il y a un taux de chômage de 50 à 90 p. 100 parmi les autochtones. Quelles sortes de mesures avez-vous prises pour recruter des employés parmi les autochtones qui sont déjà habitués à vivre dans le Nord et dans des collectivités isolées, et quelle sorte de collaboration vous ont apporté le gouvernement fédéral ou celui de la province?

M. John S. Reid: Je pourrais vous donner comme exemple le projet Polaris de la Cominco, sur la petite île Cornwallis. Les autochtones sont représentés de façon équitable tant au sein de la collectivité qu'aux cours de formation. Je n'ai pas tous les

[Text]

that community and the work programs, there is equal participation of the native work force in the design of that community and of the training packages. Although I do not have all the details with me today, I would certainly refer you to the manager of personnel at Cominco who would be able to give you a full briefing of how they designed that community to help accommodate the different lifestyle and job aspirations of those natives in that area.

Mr. Orlikow: But you see, in my own province of Manitoba, we have very substantial operations at Flin Flon, at Thompson, at Leaf Rapids, and probably some others that do not come immediately to mind, that are in an area very close to where a large number of native people live which just seems to me to be a natural pool. I know that one or more of the companies have talked about their attempts. I recognize that there are great difficulties, that these are people who are not used to working regularly in one place and so on, but it seems to me that this is a field which should be explored very, very intensely. Possibly there would need to be some kind of arrangement with the governments, federal and provincial, in terms of paying part of the training costs until these people became able to do the work which a company has the right to expect any worker to do. It seems to me that this should be a very fruitful area for recruitment of people.

Mr. John S. Reid: I certainly concur with those remarks. I wonder whether my fellow colleagues have anything to add on that point.

Mr. Digby: I cannot give you any exact numbers, but I know that the Inco operation in Thompson, Manitoba, have recruited natives for some years now. It was originally set up in co-operation with the government, and if my memory serves me right, the government did have a gentleman assigned to the task of travelling throughout the north of Manitoba to recruit natives. That gentleman now works with Inco and continues to recruit throughout the north for native employees which I think has been very successful.

Mr. Orlikow: You talk on page 6 of your brief about the difficulties experienced in recruiting skilled workers. Some of the difficulties it seems to me are pretty obvious, such as the isolation, the high cost of housing and, well, everything. Have the companies looked at anything besides just pay increases to try to recruit people and to keep people? If I was a miner in Thompson or in Sudbury when the company cut back the production for very good reasons, they said the demand was down. Several thousand workers were laid off. If I were one of those workers and I was left not only without a job, but with house which I had purchased and on which I was making mortgage payments, and if I were not likely to be rehired in the foreseeable future and I had to think about moving, I would also think a long time about whether I want to continue in this kind of work. Moreover, I likely could not sell that house like I could, if I were living in one of the cities where there are people coming and going.

[Translation]

détails ici aujourd'hui, mais je vous proposerais de communiquer avec le directeur du personnel de la Cominco qui pourra vous donner tous les détails sur la façon dont ils ont organisé cette collectivité afin de répondre aux aspirations des autochtones de la région tant au point de vue du mode de vie qu'à celui du travail.

M. Orlikow: Dans ma propre province, au Manitoba, il y a des exploitations très importantes à Flin Flon, Thompson, Leaf Rapids et, dans d'autres endroits qui ne me viennent pas immédiatement à l'esprit, et qui se trouvent donc très près de collectivités autochtones qui devraient, selon moi, constituer une réserve naturelle de main-d'œuvre. Quelques compagnies ont parlé des essais qu'elles avaient effectués. Je me rends compte que cela pose de grandes difficultés, que ces personnes ne sont pas habituées à travailler de façon régulière toujours au même endroit, mais je crois quand même qu'il faudrait explorer cette possibilité de façon beaucoup plus approfondie. Il faudrait peut-être conclure des arrangements avec les gouvernements fédéral et provinciaux afin qu'ils assument une partie des coûts de la formation, en attendant que ces personnes soient capables d'effectuer le travail qu'une compagnie est en droit d'attendre de ses employés. Il me semble que cela serait un très bon endroit pour recruter des employés.

M. John S. Reid: Je suis d'accord avec vous. Je ne sais pas si mes collègues ont quelque chose à ajouter.

M. Digby: Je ne peux pas vous donner de nombres exacts, mais je sais que la mine de l'Inco à Thompson au Manitoba recrute des autochtones depuis quelques années déjà. Cette exploitation a été lancée en collaboration avec le gouvernement et si ma mémoire était bonne, ce dernier avait chargé quelqu'un de voyager dans le nord du Manitoba afin de recruter des autochtones. Cette personne travaille maintenant pour l'Inco et continue à recruter des autochtones dans le nord avec grand succès.

M. Orlikow: A la page 6 de votre mémoire, vous parlez des difficultés que vous avez rencontrées lorsque vous avez voulu engager des travailleurs spécialisés. Certaines de ces difficultés me semblent évidentes, il y a, par exemple, l'isolement, les coûts du logement, et tout le reste. Est-ce que les compagnies ont envisagé autre chose que des augmentations salariales pour essayer de recruter de tels travailleurs? Lorsque la compagnie a diminué la production pour de très bonnes raisons, à Thompson ou à Sudbury, plusieurs milliers de travailleurs ont été mis à pied. Si j'avais été l'un d'eux et que je me sois retrouvé non seulement sans emploi mais également avec une maison à payer, et s'il était peu probable que je sois réengagé dans un avenir prévisible, je voudrais déménager et vendre ma maison. Je me demanderais également si je veux vraiment continuer à faire ce genre de travail.

[Texte]

• 2205

Mr. Lonsdale mentioned Atikokan. Well, that is practically closed down. What happened to the people who worked there, aside from losing their jobs?

Mr. Blower: If you are talking about Atikokan specifically, a committee was established by the employees there through the manpower representatives, and a large number of mining corporations recruited in Atikokan prior to the shutdown. Some of the Falconbridge group of companies were there and we did hire one or two tradespeople from that area. I would hazard a guess that there were probably more than five offers of employment for every tradesperson being put out of work at that location, on the average.

Mr. Orlikow: That is not the question. I suppose I did not explain myself properly. I understand that there were jobs. What I am saying is: If I had lived in Atikokan; if I had lived in Sudbury; if I had lived in Thompson, for 3, 5, 10, 15 years and had my family there, and had purchased a house, and had made mortgage payments over a period of time, then found I had to leave and could not sell my house, I would feel pretty badly. I am sure I would wonder whether I should take another job in another mine in which the same thing could happen.

Mr. John S. Reid: Layoffs are very difficult question, and perhaps there is another side of the coin there. At present other industries are experiencing layoffs too and I would just like to comment briefly on what we are doing to provide assistance to those unfortunate workers who have been laid off. Quite recently, we have received at the Mining Association of Canada, from a company that is shutting down in the "golden horseshoe" area, an inventory of the skills they have on staff, and a request that we take steps to reallocate these people on their behalf. I am pleased to say that we have managed to assist in the reallocation of these workers. I think it is very difficult to expect an industry which really has its prices set on the world market to bear all the costs of a slowdown in demand in the industrialized economies.

Mr. Orlikow: I did not mean to suggest that the industry should bear all the cost. I do not know who should bear the cost. The industry? The Government? I am not talking just about the mining industry. I would think this is true of any one industry location. But I suggest that a big reason for avoiding that kind of employment is the possibility that the job may disappear. I do not question that most of your skilled people and most of your miners can get other jobs, but what I am saying is that for most people the house, their home, is the only real asset which they will ever accumulate. I say to you that if a worker has to walk away and leave his only asset, or to take a substantial financial loss, that is a big factor in his looking for something else to do.

• 2210

Mr. Reid: I would certainly admit that. What we are talking about is an adjustment problem and an adjustment problem is very severe. I am not sure we have the answer to that. Whether the government is responsible to ease the hardship of that

[Traduction]

M. Lonsdale a parlé d'Atikokan. Elle est presque fermée maintenant. Qu'est-il advenu de ceux qui travaillaient là, et qui ont perdu leur emploi?

M. Blower: Si vous parlez d'Atikokan en particulier, les employés ont créé un comité et grâce aux agents de la main-d'œuvre, un grand nombre de sociétés minières ont fait du recrutement à Atikokan avant que la mine ne soit fermée. Certaines compagnies du groupe Falconbridge y ont fait du recrutement et nous avons nous-mêmes engagé quelques spécialistes de cette région. Je dirais qu'il y avait probablement plus de 5 offres d'emploi par spécialiste mis à pied à cet endroit, en moyenne.

M. Orlikow: Là n'est pas la question. Je ne me suis probablement pas bien exprimé. Je sais qu'il y avait des emplois. Ce que je veux dire, c'est que si j'avais vécu à Atikokan, à Sudbury ou à Thompson durant trois, cinq, dix ou quinze ans, avec ma famille, que j'y avais acheté une maison et effectué des paiements sur mon hypothèque, pour ensuite découvrir qu'il me fallait quitter l'endroit et que je ne pouvais pas vendre ma maison, je serais très fâché. Je me demanderais sûrement s'il serait judicieux d'accepter un autre emploi dans une autre mine où la même chose pourrait se produire.

M. John S. Reid: Les mises à pied causent toujours de grandes difficultés mais il y a peut-être l'envers de la médaille. Il y a d'autres industries qui effectuent des mises à pied également et je voudrais parler brièvement des mesures que nous prenons pour aider les travailleurs qui ont la mauvaise fortune d'être mis en disponibilité. Récemment, l'Association a reçu d'une compagnie qui ferme une mine dans la région du "golden horseshoe" une liste de toutes les compétences à sa disposition. Cette compagnie nous a demandé de trouver un autre emploi pour ses travailleurs. Je suis heureux de pouvoir dire que nous avons réussi à le faire. Il est très difficile pour une industrie dont les prix sont fixés par le marché mondial d'assumer tous les coûts d'un ralentissement de la demande dans les pays industrialisés.

M. Orlikow: Je ne voulais pas dire que l'industrie devrait assumer tous les coûts. Je ne sais pas qui devrait les assumer. L'industrie? Le gouvernement? Je ne parle pas seulement de l'industrie minière. C'est vrai pour toutes les industries. Je crois cependant qu'une des raisons pour lesquelles les travailleurs refusent ce genre d'emploi, c'est qu'ils ont peur que leurs emplois ne disparaissent. Je ne doute pas que la plupart des employés spécialisés et des mineurs ne puissent obtenir d'autres emplois, cependant, pour la plupart d'entre eux, leur maison est le seul bien qu'ils ont jamais réussi à se procurer. Si un travailleur doit abandonner son seul bien, ou subir une perte financière importante, ce peut être une raison suffisante pour qu'il cherche autre chose à faire.

M. Reid: Je suis certainement d'accord. Il s'agit d'un problème d'ajustement qui est toujours très sérieux. Je ne suis pas certain que nous ayons la réponse. Je ne suis pas sûr qui est

[Text]

adjustment or whether industry is; I am not sure where the responsibility resides.

Mr. Orlikow: Have industry and the unions ever discussed this problem with government? It is not just a problem for your industry; as I said, it is a problem for many industries. Have you ever discussed this kind of problem with government?

Mr. John S. Reid: Perhaps Mr. Redden might wish to comment on that.

Mr. Redden: Dislocation of people from their work is a very serious thing that we are always faced with in the mining industry, particularly since the mining industry is a depletable type of activity—when we run out of ore, unfortunately, people are out of jobs. They have either of two opportunities; number one, they may remain within that community provided they can find other job opportunities, or they have to relocate. It is unfortunate that some possibly get tied in with capital buying a house that they cannot do anything about. I do not think that the mining industry itself could ever put itself into a position where they would be required to buy back residences of employees at the time that a mine goes down because of lack of ore.

Mr. Orlikow: Again I say that I do not suggest that the companies along should do it. I point out to you, however, that our corporation tax laws permit companies—all companies—to depreciate their investment over a period of x number of years—you get back what you invested in the way of tax write-offs and so on. It is the worker who does not have anything like that.

Could I ask one more question which I think Mr. Lonsdale is also interested in? Have you given any consideration, through your association, or in consultation with the union or unions, to the advisability and the advantages if and when a worker at Noranda wants to or has to move from the job he has, say, to a job with Inco or to Hudson Bay Mining and Smelting of pension plans being portable? It seems to me that this would be a tremendous incentive to keep people in the industry, if not with a particular company.

Mr. Redden: I know that we have not. I do not know if any other mining companies have even followed that concept. I know that the forest product companies on the west coast have done something along that line but I do not know if they have it all in place at this point. As I understand it, one of the major problems is the differences that exist between different pension plans within individual companies—they just do not mesh. Short of closing out one pension plan and putting it into some type of annuity and then start with the next company and merely have an annuity that you can call back on some day, I do not know what can be done.

Mr. Orlikow: But, of course, if pension contributions, both by employees and employers, were vested, then it would not matter how many times a worker changed jobs because he would have the benefits which he accumulated over a period of 3 or 5 or 10 years. There would be different contributions and different benefits each time he changed jobs, but at the end

[Translation]

responsable, du gouvernement ou de l'industrie d'adoucir cette période d'ajustement.

M. Orlikow: L'industrie et les syndicats en ont-ils discuté avec le gouvernement? Votre industrie n'est pas la seule à avoir ce problème, bien d'autres l'ont également. En avez-vous déjà parlé à des responsables du gouvernement?

M. Reid: M. Redden peut peut-être répondre à cette question.

M. Redden: Dans l'industrie minière, le délogement des employés pose toujours un problème sérieux, puisque cette industrie exploite des ressources épuisables. Quand nous venons à manquer de minerai, malheureusement les employés n'ont plus de travail. Deux choix s'offrent à eux, le premier, ils peuvent rester dans leur localité s'ils trouvent un autre emploi ou ils doivent alors déménager. C'est dommage que certains aient investi dans une maison, et qu'ils ne puissent se libérer. Je ne crois pas que l'industrie minière puisse se placer dans la situation où elle doit racheter les maisons des employés lorsqu'une mine ferme par manque de minerai.

M. Orlikow: Je vous le répète, je ne propose que les sociétés seules en soient responsables. Je vous souligne toutefois que nos lois fiscales permettent aux sociétés, à toutes les sociétés, d'amortir leur investissement sur une période de x années. Vous récupérez ce que vous avez investi sous forme de déductions fiscales. Il n'y a rien de la sorte de prévu pour le travailleur.

Puis-je poser une autre question à laquelle M. Lonsdale s'intéresse également, je crois? Votre Association a-t-elle songé, après avoir consulté le ou les syndicats, qu'il serait souhaitable et avantageux que les régimes de retraite soient transférables pour le travailleur de Noranda qui doit ou désire quitter son emploi pour se rendre à Inco ou à Hudson Bay Mining and Smelting? Ce serait à mon avis une façon d'encourager fortement les gens à demeurer dans l'industrie, sinon dans une société donnée.

M. Redden: Je sais que nous ne l'avons pas fait, mais je ne sais pas si d'autres sociétés minières ont donné suite à cette idée. Les sociétés de produits forestiers sur la côte Ouest ont un programme de ce genre, mais je ne sais pas s'il est vraiment en vigueur à ce moment-ci. Je crois comprendre qu'une des difficultés importantes est la différence qui existe entre les divers régimes de retraite au sein des sociétés qui rend leur «transfert» extrêmement difficile. Il faudrait presque terminer au régime de retraite et en faire en quelque sorte un régime de rentes et recommencer avec la nouvelle société. Cette rente pourrait être touchée plus tard, autrement je ne vois pas comment nous pourrions faire.

M. Orlikow: Si les cotisations au régime de retraite de l'employeur et de l'employé étaient accumulées, cela n'aurait pas d'importance si le travailleur change d'emploi plusieurs fois, car les avantages s'accumuleraient sur une période de 3, 5 ou 10 ans. Chaque fois qu'il change d'emploi, les cotisations et les avantages sont différents, mais en fin de compte, lorsqu'il

[Texte]

when he retired he would get whatever he had contributed and the matching contribution which the companies had made.

• 2215

Mr. Digby: An Inco there is a vested provision in the pension plan. At the present time ten years of service is required before you are placed in a position where, if you do move on, there is a vested annuity for you at age 65. Or you can elect to have it taken out on a discounted basis from age 55 to 65. There is a vested annuity.

Mr. Lonsdale: That is only for Inco. That is not prevalent in the majority of the mining companies, particularly the junior companies.

Mr. Digby: No. I am just trying to respond to Mr. Orlikow's question. When they move on, that still is their benefit and they will get it, regardless of where they move or whom they work with. They will get that eventually from Inco.

Mr. Orlikow: You would think, though, given the difficulties which you have for very understandable reasons as to location, isolation, climate and so on, and in recruiting and in keeping employees, that it would be beneficial to the companies and to the industry if you could, on a voluntary basis, get together and try to work out some kind of portable pension system so that there would be another inducement to workers to stay in the industry.

Mr. Digby: There has been some concern expressed and some thought given to that idea, but no major forward planning based on it. One of the prime reasons is the differences in a large number of pension plans. Ours is non-contributory. Some companies' plans are contributory and non-contributory on the part of the individuals. Some are totally contributory. Some are based on 1.5 per cent times the years of service, the best five years of the last ten, 1.75, 2 per cent, the whole variety. I think that is one of the reasons why . . .

Mr. Lonsdale: Apart from the problem, then, would you in principle agree to some kind of combined pension plan.

The Vice-Chairman: Please, Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: This is very important in terms of attracting people into the mining field.

The Vice-Chairman: Yes, I know that, but Mr. McDermid has not asked questions and it is 10.15.

Mr. Digby: Very briefly, I do not think any industrial company that I know of would object to something like that if there was a possibility of setting it up administratively and I really do not believe there would be.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Orlikow. I will give Mr. McDermid a chance to ask some questions.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I will be brief.

I believe I met Mr. Digby and Mr. Redden with the Canadian Manufacturers' Association, if I am not mistaken, or was it just . . .

Mr. Redden: Yes, just myself.

[Traduction]

prendrait sa retraite, il obtiendrait sa contribution et les contributions des sociétés pour lesquelles il a travaillé.

M. Digby: Le régime de retraite d'Inco comprend une disposition dévolutive. Pour l'instant, il faut qu'un employé ait 10 ans de service pour être en mesure, s'il change d'emploi, d'obtenir à l'âge de 65 ans une rente acquise. L'employé peut choisir de la toucher selon la valeur actualisée entre 55 et 65 ans. Il s'agit d'une rente acquise.

M. Lonsdale: Cela vaut seulement pour l'Inco. Ce n'est pas le cas dans la majorité des sociétés minières, surtout dans les petites sociétés.

M. Digby: Non. J'essaie simplement de répondre à la question posée par M. Orlikow. Lorsqu'un employé quitte la société, cet avantage lui est acquis et il le récupérera quel que soit l'endroit où il déménage ou la société pour laquelle il travaille. Il l'obtiendra éventuellement de l'Inco.

M. Orlikow: On aurait toutefois l'impression, étant donné les difficultés que cela suppose, pour des raisons très évidentes, l'endroit, l'isolation, le climat, etc, le recrutement aussi et la difficulté de conserver des employés, qu'il soit avantageux pour les sociétés et pour l'industrie de le faire volontairement. Les responsables pourraient se réunir pour élaborer un régime de retraite transférable afin que les travailleurs soient encouragés à demeurer dans l'industrie.

M. Digby: On s'est inquiété de la question et on y a songé également, mais rien d'important n'a encore été prévu. Une des difficultés principales, c'est qu'il y a un grand nombre de régime de retraite et qu'ils sont très différents. Le nôtre ne comporte pas de cotisation. Le régime de certaines sociétés prévoit ou non des cotisations de la part des employés. Certains régimes prévoient une participation totale. Certains prévoient 1.5 p. 100 du nombre des années de service, les meilleures 5 années des 10 dernières années, 1.75 p. 100, 2 p. 100, vous avez toute la gamme. C'est une des raisons pour lesquelles . . .

M. Lonsdale: Mis à part ces difficultés, seriez-vous en principe d'accord pour qu'il y ait un régime de retraite combiné?

Le vice-président: Allez-y, monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: C'est très important pour attirer des travailleurs dans le domaine minier.

Le vice-président: Oui, je sais cela, mais M. McDermid n'a pas encore posé de questions et il est 22 h 15.

M. Digby: Je soulignerai très brièvement qu'aucune société industrielle ne s'opposerait pas à mon avis à quelque chose de ce genre, s'il était possible de l'établir sur le plan administratif. Je ne crois pas vraiment que quelqu'un s'y oppose.

Le vice-président: Merci, monsieur Orlikow. Je vais donner à M. McDermid l'occasion de poser quelques questions.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Je serai bref.

Je crois avoir rencontré messieurs Digby et Redden lors de la comparution de l'Association des manufacturiers canadiens, si je ne me trompe pas, ou s'agit-il simplement . . .

M. Redden: Oui, c'était moi seulement.

[Text]

Mr. McDermid: May I congratulate the Mining Association on their presentation. It is far superior to the CMA presentation, in which I was very disappointed.

Mr. Redden: We were the forerunners on that. We did not have the experience behind us at that point in time.

An hon. Member: Was that on-the-job training?

Mr. McDermid: This is excellent work and the type of thing that I like to see from associations helping themselves. I think the Petroleum Association also presented us with an excellent brief in Calgary along the same lines, taking a look at the requirements in the future. You are to be congratulated.

I just have a couple of questions. Apprenticeship programs: do you feel that the requirements of apprenticeship programs generally are too strict, that the three or four years generally needed to achieve the journeyman's status is too long? Many people have said—we heard it again tonight—that during war years many skilled workers were trained in a very short period of time and they did an excellent job. Do you feel that the demands for apprenticeship programs are too strict now?

Mr. Digby: Yes. Let me just comment on that. Until a few years ago most of the apprenticeship programs that Inco had took four years. We spoke very briefly on modular training. We have gone into this type of training. I can just run down the list very quickly. Out of a total of 12 apprenticeship programs, only 4 now take the 4-year length. We have reduced a large number of them to 3, and some of them to 2 years, with the introduction of modular training. Yes, 4 years is too long.

• 2220

Mr. McDermid: Even the ones you have now at 4 years are too long, do you think?

Mr. Digby: The ones we have at 4 years right now are the major ones: electrician, machinist. At the present time we feel that even with the modular system we are still looking at a 4 year program. I am not saying this cannot be reduced in the future.

Mr. McDermid: How did you reduce those—through co-operation with the provincial government and through co-operation with the unions?

Mr. Digby: With the union and with the local college. We have managed to work in conjunction with the college and we have set up a committee whereby the colleges, in co-operation with us, have put a program into place. They do the technical training for us now. They go into the college and come back out into the field, into the college and into the field, on a regular basis, with the two, three, or four years of training.

Mr. Blower: If I could add just one point to that, Mr. McDermid—one of the reasons why it is possible to speed up some of the training from the traditional four-year program is some of the new training methods are improved. The audio-visual programs do permit training to take place more quickly.

[Translation]

M. McDermid: Permettez-moi de vous féliciter pour votre mémoire, il est de loin supérieur à celui de l'AMC, qui m'a beaucoup désappointé.

M. Redden: Nous étions les précurseurs. Nous n'avions pas à ce moment-là beaucoup d'expérience.

Une voix: S'agit-il de formation au travail?

M. McDermid: Il s'agit d'un travail excellent du genre dont les associations pourraient profiter pour s'aider elles-mêmes. Je crois que l'Association pétrolière a également présenté un excellent mémoire à Calgary sur le même sujet, en prévoyant quels seraient les besoins à l'avenir. Nous vous félicitons.

J'ai quelques questions à vous poser. Au sujet des programmes d'apprentissage, croyez-vous que les exigences de ces programmes soient trop sévères, que la période de 3 ou 4 ans prévue habituellement pour obtenir le statut de manœuvre soit trop longue? Bien des gens ont dit, et nous l'avons de nouveau entendu ce soir, que pendant la guerre de nombreux travailleurs spécialisés avaient été formés en un temps beaucoup plus court et qu'ils avaient fait de l'excellent travail. Croyez-vous que les exigences des programmes d'apprentissage soient trop sévères actuellement?

M. Digby: Oui. Permettez-moi de faire quelques observations à ce sujet. Jusqu'à il y a quelques années, la plupart de nos programmes d'apprentissage à l'Inco étaient de 4 ans. Nous avons très brièvement parlé de la formation modulaire. Nous nous sommes lancés dans ce type de formation. Je peux passer en revue la liste très rapidement. Sur un total de 12 programmes d'apprentissage, seulement quatre s'étendent actuellement sur une durée de quatre ans. Nous en avons réduit beaucoup à trois ans et certains à deux ans grâce à la formation modulaire. En effet, quatre ans, c'est trop long.

M. McDermid: Selon vous, ceux qui sont actuellement de quatre ans durent trop longtemps?

M. Digby: Ceux qui durent quatre ans sont les plus importants: électriciens, machinistes. Nous estimons à l'heure actuelle que, malgré le système modulaire, un programme de quatre ans est encore nécessaire. Cela ne veut pas dire qu'on ne le réduira pas à l'avenir.

M. McDermid: Avez-vous procédé à la réduction en collaboration avec le gouvernement provincial et avec les syndicats?

M. Digby: Avec le syndicat et le collège local. Nous avons réussi à collaborer avec le collège et nous avons créé un comité où, de concert avec nous, ces collèges ont mis un programme en place. Désormais, ils assurent pour nous la formation technique. Au cours de cette formation qui dure deux, trois ou quatre ans, on alterne régulièrement la formation au collège et la formation au travail.

M. Blower: Permettez-moi d'ajouter une précision, monsieur McDermid. S'il est actuellement possible d'accélérer la formation qui s'étendait autrefois sur quatre ans, c'est à cause notamment d'une amélioration des méthodes de formation. Les programmes audio-visuels réduisent le temps de formation.

[Texte]

Probably what we are after or would like to see is a program where the skills training was performance based as opposed to time based. In some cases four years may definitely be necessary, but where a person can learn more quickly, some options should be there.

Mr. McDermid: That is achievable, in your estimation?

Mr. Blower: Yes.

Mr. McDermid: Within the mining industry, dealing with apprenticeship programs, are those apprenticeship programs completed—for example, if there is a slowdown in the particular industry or mine or whatever it may be, are the apprentices the first laid off, or is there a quota system of so many journeymen to an apprentice? How does that operate? I know it probably differs from company to company with the union agreements. I would be interested to hear how you operate within your particular companies.

Mr. Redden: Quite frequently, because of the youth of the individual undergoing the apprenticeship program, he generally is a person who has been with the company maybe only a year, a year and a half, or sometimes less. When a lay-off happens in the industry, quite frequently, unfortunately, he is one who is laid off for lack of seniority. As a result he might have one year, he might have two years, of apprenticeship training, but then he is lost.

I have suggested to other people that maybe what could be done is that a person taking an apprenticeship training course could be indentured to a community college. Let the community college then be in effect his employer. He would be farmed out to the individual companies which have need of his service—basically the same as a co-op college. That way if there is a slowdown in the industry, although he might not be kept on in that particular job or that particular company where he currently is, at least he would still be indentured to the community college and could be picked up by another company, to enable him to complete his training.

Mr. McDermid: That sounds good, but I am not convinced that type of program is workable. In the old countries, I understand the apprentices finish their apprenticeship—they have no guarantee of jobs at the end of their apprenticeship, but they finish their apprenticeships—once they start.

• 2225

One of the concerns that I have had expressed to me, especially by young people who are looking at various careers is that they have no guarantee they can finish their apprenticeship. I mean, if an individual does a lousy job and gets fired at the end of year one that is his fault, but if there is a slowdown, he is going to be the first to go and there is no guarantee he will finish his training. He does not want a guarantee of a job but he wants to make sure he can finish his continuing education, which in effect it is. Some kids go to university, some go to community colleges and some take apprenticeship programs. The kids at community college, if they pass, they finish their education as do those in universities. Those taking apprenticeship programs do not know whether they will finish or not. It depends on the economy and the whim of the company and this, in my estimation, and I would like to hear your opinion, is one of the weaknesses of our

[Traduction]

Nous sommes à la recherche d'un programme où la formation serait fondée sur le rendement plutôt que sur le temps. Dans certains cas, quatre années sont absolument nécessaires mais si quelqu'un peut apprendre plus rapidement, il devrait avoir d'autres options.

M. McDermid: Est-ce possible, selon vous?

M. Blower: Oui.

M. McDermid: Dans l'industrie minière, les apprentis vont-ils jusqu'au bout du programme? Supposons par exemple qu'une exploitation minière subisse un ralentissement; commence-t-on par licencier les apprentis ou bien existe-t-il des quotas qui fixent le nombre d'apprentis en fonction du nombre d'ouvriers? Comment cela fonctionne-t-il? Cela varie sans doute d'une société à l'autre à cause des conventions collectives. Je voudrais savoir comment cela se passe dans vos entreprises.

M. Redden: Les apprentis sont souvent très jeunes et c'est la raison pour laquelle ils ne sont dans l'entreprise que depuis un an ou un an et demi et parfois moins. Ils sont malheureusement les premiers à être licenciés étant donné leur manque d'ancienneté. Ils auront donc suivi un an ou deux d'apprentissage mais ils en restent là.

J'ai suggéré à d'autres que celui qui suit un cours d'apprentissage pourrait être confiné à un collège communautaire. En fait, c'est le collège communautaire qui serait alors son employeur. Ils seraient placés sous contrat dans les entreprises qui ont besoin de ces services—cela reviendrait à peu près au même qu'un collège coopératif. De cette manière, en cas de ralentissement dans l'Industrie, même si l'apprenti ne conservait pas l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise où il a été placé, il pourrait toujours être confié au collège communautaire et repris par une autre entreprise, ce qui lui permettrait d'aller jusqu'au bout de sa formation.

M. McDermid: Cela paraît une bonne solution, mais je ne suis pas convaincu que ce type de programme puisse marcher. Dans les vieux pays, je crois que les apprentis terminent leur apprentissage mais ils n'ont aucune garantie de trouver un travail; quoi qu'il en soit, une fois qu'ils ont commencé, ils vont jusqu'au bout.

Les jeunes qui sont à la recherche d'une carrière s'inquiètent de ne n'avoir aucune garantie de pouvoir aller jusqu'au bout de leur apprentissage. Je veux dire que si un apprenti fait du mauvais travail et qu'il est renvoyé au bout de la première année, c'est de sa faute; mais en cas de ralentissement économique, ce sont les apprentis qu'on renvoie en premier et ils n'ont aucune garantie de pouvoir ils n'ont aucune garantie de pouvoir terminer leur apprentissage. Ils ne veulent pas qu'on leur garantisse un emploi, seulement avoir la certitude qu'ils pourront terminer leur formation qui constitue, en fait, une formation permanente. Certains vont à l'université, d'autres dans les collèges communautaires et d'autres encore suivent un apprentissage. Ceux qui vont dans les collèges communautaires terminent leur formation s'ils réussissent leurs examens, comme ceux qui fréquentent l'université. En revanche, ceux qui suivent un apprentissage ignorent s'ils pourront aller

[Text]

apprenticeship programs within this country. Do you find that?

Mr. Redden: I agree with everything you say. That is why I say if he was indentured to a community college and the welder gets laid off within the mining industry, then maybe someone within one of the other industrial groups could go to the community college and pick him up and enable him to complete his training.

Mr. John S. Reid: I think it is also unfair to say it is subject to the whim of the company. The company would not make a decision to . . .

Mr. McDermid: Okay, maybe that was a poor choice of words.

Mr. John S. Reid: . . . train x number of employees at a cost of \$40,000 to provide them with the skills they need unless they felt quite certain that this person was going to complete the job and provide the type of skill that was required by their industrial enterprise.

Mr. McDermid: John, I will accept that criticism because it was a poor choice of words. I did not mean it in the way it came out and I do apologize. All I am saying is, last on, first off type of thing and it is always the apprentices that get it. I can take you to Orenda Engines, for example, and show you that there are very few people under 60 years of age in there. They are going to be in deep trouble in five years because they are not bringing anybody along; they are not training anybody. There has been a slowdown in that particular industry but it is a sad state of affairs. One of the real problems in this country in getting young people to finish apprenticeship programs or in getting them into in the first place is the fear that they will not be able to finish them.

Mr. Blower: It might be interesting just to add a little footnote to that. In some of the remoter locations the fact that there is an apprenticeship training program is often the incentive that is necessary to keep a young person at the site. As long as they are getting useful, portable training skills, then they are quite prepared to stick it out. I guess that is sort of the other side of the coin, one of the benefits and I think that probably is more often the case than the one of the layoff. Yet you have to be fair to the journeyman who has been there for a while, in his view, it is better to lay off the junior guy when he has only two years. It is a tough question.

Mr. McDermid: Yes, no question. I also understand the journeyman's point of view on that. We have traditionally looked to the old countries for our skilled labourer and we just do not any longer have that luxury. We have to start training here and we have to do it in the best and most productive way. I have had a note passed to me here by our director of research. He says: do you think the robot machines now being developed and put to work in a variety of industries will also be used by the mining industry and might they reduce the demand for certain skills such as machinists?

[Translation]

jusqu'au bout. Cela dépend de l'économie et des caprices de l'entreprise, ce qui constitue, selon moi, une des faiblesses de nos programmes d'apprentissage. Qu'en pensez-vous?

M. Redden: Je suis entièrement d'accord avec vous. C'est pourquoi j'estime que si l'apprentissage se faisait sous contrat dans les collèges communautaires, un soudeur qui serait licencié d'une exploitation minière pourrait être repris par une autre entreprise industrielle qui s'adresserait au collège communautaire, ce qui lui permettrait d'aller jusqu'au bout de sa formation.

M. John S. Reid: On ne peut pas dire honnêtement que cela dépend des caprices de l'entreprise. L'entreprise ne déciderait pas de . . .

M. McDermid: Je me suis probablement mal exprimé.

M. John S. Reid: . . . former x employés, ce qui lui reviendrait à \$40,000, pour s'assurer la main-d'œuvre dont elle a besoin, sans être certaine que ces gens-là iront jusqu'au bout de leur formation.

M. McDermid: J'accepte votre objection, John, car je me suis mal exprimé. Ce que j'ai dit dépassait ma pensée et je vous prie de m'en excuser. Je voulais dire simplement que le dernier arrivé est toujours le premier renvoyé et que les apprentis sont toujours ceux qui font les frais de ce principe. Je pourrais vous emmener chez Orenda Engines, par exemple, et vous verriez qu'il y a là très peu de gens ayant moins de 60 ans. Voilà une entreprise qui, dans cinq ans, connaît de graves difficultés car elle ne forme personne. Cette industrie a connu un ralentissement, mais la situation est très regrettable. Dans ce pays, on a du mal à obtenir que les jeunes aillent jusqu'au bout de leur apprentissage ou même qu'ils commencent, et c'est un grave problème.

M. Blower: Voici une précision susceptible de vous intéresser. Dans certains endroits reculés, l'existence d'un programme d'apprentissage incite fréquemment les jeunes à rester sur place. A partir du moment où ils acquièrent des qualifications utiles et qui les rendent mobiles, ils sont tout à fait disposés à aller jusqu'au bout. Je crois que c'est le revers de la médaille, que c'est un désavantage et que c'est plus fréquent que les licenciements. Et puis, il faut être juste envers les ouvriers qui sont là depuis longtemps; j'estime qu'il est préférable de licencier un jeune qui n'est là que depuis deux ans. C'est une question complexe.

M. McDermid: Sans aucun doute. Je comprends également le point de vue de l'ouvrier. Nous avons compté sur les vieux pays pour obtenir de la main-d'œuvre qualifiée mais c'est un luxe que nous ne pouvons plus nous offrir. Nous devons commencer à assurer une formation ici même et nous devons trouver la formule la meilleure et la plus productive. Notre chercheur vient de me faire passer une note. Il dit ceci: pensez-vous que l'industrie minière adoptera également les robots actuellement mis au point et utilisés dans une multiplicité d'industries, ce qui aura pour effet de réduire les besoins dans certaines professions comme les machinistes?

[Texte]

Mr. John S. Reid: Well, I think the application of technology to improve the work environment has helped eliminate less desirable occupations. I do not think we would wish to constrain the development of more modern technology which makes our product more competitive. What it does in effect is create a different type of skill requirement and for those different types of skills, the on-the-job training that is available within most of our companies could be given to that individual.

• 2230

What we have in effect is quite a flexible system through the modular training, through some of the new educational training packages. Basically, we would not want to lose that person because a new piece of technology is invented to replace his job. We want to take that person and provide him with additional technical skills to meet our demand. The fact is we are in short supply of skilled people. If he has been a member of that company for a number of years we want to keep him and train him to meet industry's needs.

Mr. McDermid: Fine, thank you. I have no further questions.

Again, I do appreciate your brief and the work that you have done, and I encourage you to continue working with your fellow associations, because I think as we found out through the CMA that there is a lack of information, there is a lack of projection available to educational systems, to governments, both provincial and federal. It is just not there. We need that information desperately, and you have done an excellent job. Thank you.

The Vice-Chairman: Due to the late hour, and because the field has been well covered by my colleagues, I will ask only two questions.

Voici ma première question. Vous dites au troisième paragraphe de la page 6 de votre mémoire, dans le texte anglais, qu'au cours des prochaines années, en 1982, il va manquer 2,000 personnes. Est-ce que votre compagnie est prête à aider pour le déplacement du personnel? Souvent, on demande au gouvernement d'avoir des programmes, d'aider les gens, mais les compagnies n'ont pas, à ma connaissance, tellement de programmes pour aider une personne à changer de ville, à changer de province. Est-ce que je me trompe en disant que ces programmes-là ne sont pas tellement développés? Est-ce que cela ne pourrait pas être plus développé pour aider, justement, à résoudre ce problème de manque de personnel? C'est qu'il va falloir que des gens viennent d'autres provinces, d'autres villes.

Mr. John S. Reid: You are quite correct in referring to our skill gap of approximately 2,000 trades people. Your specific question was about mobility programs being provided by the mining industry to encourage people from one part of the country to go to a place where there is a job vacancy. I think I would like to reply to that in the following way, and talk a bit about that skill gap.

[Traduction]

M. John S. Reid: Je crois que la technologie utilisée pour améliorer le milieu de travail a permis d'éliminer certaines tâches parmi les plus pénibles. Nous ne voulons sûrement pas limiter l'évolution de techniques plus modernes qui augmentent la compétitivité de nos produits. En réalité, cela crée des besoins professionnels dans des domaines nouveaux pour lesquels la formation pourrait être assurée dans la plupart de nos entreprises.

Nos modules de formation, et les nouveaux programmes de formation et d'éducation rendent notre système très souple. En fait, nous ne voudrions pas perdre un employé seulement à cause de l'invention d'une nouvelle machine pour le remplacer. Nous voulons offrir plutôt l'occasion à cet employé de développer de nouvelles aptitudes techniques qui répondront à nos besoins. Admettons-le, nous manquons sérieusement de personnes qualifiées. Si l'employé est avec la compagnie depuis plusieurs années, nous préférons lui donner une formation qui répondra aux besoins de l'industrie.

M. McDermid: Très bien, merci. Je n'ai plus de questions.

Je répète, nous apprécions beaucoup l'effort que vous avez fait dans la préparation de votre mémoire et je vous encourage à continuer ce travail en collaborant avec les autres associations, car, par le biais de l'Association canadienne des manufacturiers, nous avons découvert qu'il y a effectivement un manque de renseignements, de prévisions, de la part des sociétés, manque d'information qui puisse être mise à la disposition des systèmes d'éducation des gouvernements, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral. Ces renseignements n'existent pas, pourtant nous avons bien besoin de ces renseignements, et le travail que vous avez fait est excellent. Merci.

Le vice-président: Vu l'heure tardive, et d'excellentes questions de mes collègues, je n'aurai que deux questions à poser.

Here is my first question. On page 6 of your brief, in the third paragraph, you say that in the coming years, by 1982, you will be short some 2000 trades people. Would your company be prepared to help in relocating personnel? Often, the government is asked to provide programs to help the people, but private firms, as far as I know, have not many programs to help the people to relocate to another town, or another province. Am I wrong in believing such programs have not been developed to a great extent? Could we not push such programs in order to help to solve this shortage of personnel? No doubt people will have to come from other provinces, and other towns.

M. John S. Reid: Vous avez tout à fait raison qu'il nous manque environ 2,000 employés qualifiés. Vous demandez si l'industrie minière a établi des programmes de déplacement pour encourager les gens d'une région du pays à se rendre dans une autre où il existe un emploi. Je répondrai d'abord à cela et ensuite, je voudrais parler de ce manque de personnel qualifié.

[Text]

I have made reference to the programs that we are undertaking to help identify potential employees for the mining industry. We have quite an active advertising campaign; we have a mining career system, to answer people's questions about the industry. I do not think we can neglect the mobility programs for which government does help to assist in the relocation of employees.

As well, I am not sure that you are correct in your observation that mining companies do not have very developed programs to assist trades people, or any employee for that matter, in the relocation of his family to a new mining community. I am sure that Messrs. Redden, Digby, and Blower, probably have some details of the types of programs their companies offer to assist families with this quite costly relocation.

The Vice-Chairman: I would like to have more information about that.

Mr. Redden: We do provide assistance for relocation of certain people. It depends on the severity of the shortage, and so on. The assistance that is provided, is predicated on the basis of economics—how badly do we need such and such a person. We certainly do not pay a relocation cost to provide a see-Canada program.

For very severe skill shortages, we have a priority that is established. One, we try in-house training. Two, we try a recruitment—generally from the surrounding area, so we do not have to incur the heavy relocation cost. Three, we then go to training schools, community colleges, and so on, in order to get such and such people. Lacking all that, we will certainly move a person from one location to another, should that be the only way we can get such an individual into our employ.

• 2235

The assistance that is provided—are you talking about the dollar amount?

The Vice-Chairman: Yes.

Mr. Redden: The dollar amount I think varies from company to company, but we would pay the total relocation cost for his family, his personal belongings. In some cases, depending on the level the individual is at, we will offer maybe some interest-free cash towards purchase of a new home. We will provide incidental costs in setting up a new home at another location.

Le vice-président: A la dernière page de votre mémoire, vous insistez sur l'importance d'intensifier la formation. Nous avons discuté à plusieurs reprises avec plusieurs témoins de ce que nous appelons un grant-levy system, mais vous n'en avez pas parlé ce soir. Je prévois votre réponse. Vu que vous semblez avoir un programme de formation assez intéressant, vous ne verriez probablement pas d'objection à un grant-levy system. Vous paieriez des montants pour la formation et ceux qui feraient de l'entraînement en récupéreraient une partie. Autrement dit, tout le monde paie et ceux qui font de la formation récupèrent de l'argent. Est-ce que vous seriez favorable à ce genre d'impôt?

Mr. John S. Reid: Your feeling that we would, since the industry does undertake extensive vocational training for

[Translation]

J'ai déjà mentionné les programmes entrepris pour trouver les employés dont aura besoin l'industrie minière. Nous faisons une campagne de publicité importante; nous avons établi un système de carrières dans le domaine des mines, pour répondre aux questions au sujet de l'industrie. On ne peut négliger les programmes de mobilité du gouvernement pour aider les gens à se réinstaller.

Toutefois, vous faites erreur, car les sociétés minières ont des programmes très élaborés pour aider les ouvriers spécialisés, ou tout employé, à réinstaller sa famille dans une nouvelle ville minière. MM. Redden, Digby et Blower peuvent vous donner plus de détails au sujet de ces programmes qu'offrent leurs compagnies pour aider ces gens à faire face aux coûts élevés d'une installation dans une nouvelle ville.

Le vice-président: Pourriez-vous donner plus de détails à ce sujet?

M. Redden: Effectivement, nous aidons certains employés à se déplacer, selon la gravité du manque de personnel, etc. L'importance de l'aide fournie dépend du prix que la société est prête à payer pour obtenir les services de telle ou telle autre personne. Le programme de réinstallation n'est certainement pas un programme d'excursions touristiques.

Dans le cas de pénuries très graves de certains employés qualifiés, nous avons établi des priorités. D'abord, nous utilisons un programme de formation interne. Deuxièmement, nous recrutons, si possible, dans la région environnante, afin de diminuer le coût onéreux du déplacement. Troisièmement, nous nous adressons aux polyvalentes, aux collègues communautaires, etc. afin de trouver les personnes qualifiées nécessaires. Si tout cela ne donnait pas de résultats, nous nous occuperions du déménagement de la personne que nous désirons employer.

Quand vous parlez d'aide, parlez-vous d'un certain montant d'argent?

Le vice-président: Oui.

M. Redden: Ce montant varie d'après les entreprises. Nous paierions les frais complets de déménagement de notre employé et de sa famille. Parfois, dans le cas d'employés d'un certain niveau, nous consentirions des prêts sans intérêt en vue de l'achat d'une nouvelle maison.

The Vice-Chairman: On the last page of your brief you stressed the need for more training. We discussed on several occasions with different witnesses the possibility of implementing a grant-levy system. You did not speak on that subject tonight. Since your training program seems to be quite an interesting one I suppose you would not object to seeing such a grant-levy system implemented. In other words, you would not see any objection to subsidizing training in this way. Is that true?

M. John S. Reid: S'il est exact de dire que l'industrie a des programmes de formation professionnelle poussés, et que nous

[Texte]

apprenticeship trades and qualified miner vocations, is correct. We are one of the leading trainers in the economy. Your conclusion that we would support a grant-levy system because we would stand to benefit most—I am afraid we cannot agree with you on that point. Not that it is a bad idea, but working under balance-sheet considerations, we have some concern about the administrative costs of such a system, the type of responsibilities that would be given to the administrator of that system, whether he would be expected to gather statistics on training, standardize training programs across the industry, the jurisdictional difficulties of establishing a system like that, how that system is going to be applied to smaller operations. I think we might find our experience in that area is similar to that of Britain, where it was found to be an administrative nightmare. I am not sure that is the way to go. As a matter of fact, I think I can say we have concluded definitively that we would not support such a system.

The Chairman: Do you agree with that, gentlemen?

Mr. Digby: Yes. Briefly, we at Inco, and I think this is the consensus of most employers in the mining industry, feel very strongly that the responsibility of training people for the industry is the employer's. It is our responsibility; and we think we have the advantage in doing it better than anyone else because of our closeness to the needs and to the requirements. There are many areas where we feel the government can be of the utmost assistance. Probably one of them is not so much more money at the present time as maybe looking at the allocation of the present funds. Are they being used as effectively as they could be? I am not too sure.

Another thing: it is the employer's responsibility to train. Maybe the government should be dealing directly with the employers in the allocation of dollars to help them train. Let the employers work with the colleges, establish criteria for the courses, establish the number of people who are required. Large operations—the government can play a major role. When you are looking at new operations, large new industrial endeavours, the government says, and justly so, that so many dollars are going to be required, so many things are going to have to be done, the company, oil or mining, why not, along with the dollar resources required, plan for human resources? We are going to open up in two years, why should not we or the company, the individual going into an endeavour like that, start now, knowing full well in two years what they are going to require in the way of human resources? Let the government make some requirement with the companies, saying that dollars are not the only things that are needed. The companies know this but they have a reluctance to go into a training program when they are looking at a two-year plan like this. But I think that is an absolute necessity down the road.

• 2240

The government people, are they doing the training for all the apprentices or the skilled trades they require? I do not know. They are certainly one of the large employers in Canada and, if they are not, they are drawing from the people who are doing the training.

[Traduction]

avons des programmes de formation de mineurs, par exemple, il n'est pas exact toutefois de dire que nous serions d'accord avec un système de subvention-contribution. Ce n'est pas qu'il s'agisse là d'une mauvaise idée, mais nous nous préoccupons des frais administratifs qu'un tel système implique ainsi que du genre de responsabilités que devrait assumer l'administrateur de ce système. Devrait-il par exemple rassembler des statistiques concernant la formation au pays, uniformiser les programmes de formation dans toute l'industrie, etc. Les conflits de compétence qu'un tel système amènerait inévitablement posent des problèmes. En Grande-Bretagne, un tel système s'est avéré impossible à administrer. Personnellement, je ne crois pas que c'est comme cela que nous devrions procéder et je puis vous dire que nous nous sommes en fait prononcés contre un tel système.

Le président: Vous êtes d'accord avec cela aussi?

M. Digby: Oui. L'Inco estime, comme d'ailleurs la plupart des employeurs de l'industrie minière, que la responsabilité de la formation relève de l'employeur. C'est en effet l'employeur qui sait le mieux quels sont les besoins et les exigences d'une telle formation. Il y a de nombreux domaines où, à votre avis, le gouvernement peut être d'une aide très précieuse; pas tellement en augmentant sa contribution financière, mais surtout en procédant à une meilleure répartition des fonds, à une répartition plus efficace.

Puisque la responsabilité de la formation relève de l'employeur, le gouvernement devrait peut-être intervenir directement dans la répartition des fonds destinés à la formation. Il faudrait que les employeurs travaillent de concert avec les collègues, établissent avec eux des critères de cours et également du nombre maximum de personnes qui peuvent être formées. Le gouvernement peut jouer un rôle de toute première importance en ce domaine. Quand il s'agit d'établir de nouvelles installations ou de se lancer dans de nouveaux programmes industriels de grande envergure, le gouvernement ne devrait pas s'intéresser uniquement au financement du projet mais aussi à la planification des besoins en main-d'œuvre. Quand on prévoit l'ouverture d'une nouvelle usine dans deux ans, pourquoi ne pas déterminer à l'avance ce qu'il faudra comme ressources humaines? Je crois que c'est au gouvernement d'imposer des obligations dans ce domaine pour souligner que le financement n'est pas la seule question à régler. Les entreprises le savent bien mais elles hésitent à mettre au point un programme de formation pour préparer la main-d'œuvre qui sera nécessaire dans deux ans, dans l'exemple que je vous ai donné. Il faut absolument mieux prévoir.

Quant au gouvernement lui-même, offre-t-il des programmes de formation et d'apprentissage à tous les ouvriers qualifiés dont il a besoin? Je ne sais pas. Il s'agit certainement d'un des plus importants employeurs du Canada et s'il n'assure pas cette formation, il est obligé de recruter parmi les employés formés ailleurs.

[Text]

There are many ways and many different places where I think the government can be of the utmost assistance. More money I do not think is required; maybe a closer look at the way it is being allotted. If the employers have the responsibility, work with them to see that they carry out this responsibility. Set an example and make sure that all of the people the government requires are being trained in a training program. These are some of the things.

I would like to point out that I think we all share the concern in what you people are doing and we appear tonight, hopefully, to see if we can be of any assistance to you as a commission. I think it is a very important concern for Canada, for mining, for manufacturing and for any industries we have throughout the whole of Canada. Some people are not doing what they should be doing. How do we go about helping them and directing them to get this done?

There is no point in our sitting here and telling you that the mining industry is good; we are and we know it, and you do too, because of your ability and the work you have done yourself in your investigation. How can we help the rest of Canada do as well as we are doing? What role can we play? What role does the government have to play? I heard briefly a while ago an example, and that is certainly one. I heard mentioned, I think, when we were sitting in that you are not interested as a committee in trying to spend more money. We cannot afford to spend any more money, but I think you and most of us realize that there is enough money around. Are we really using it to the best of our ability? I personally do not think so and I really do not think you people do either because of the interest and what you are doing now at the present time in listening to a number of us come forward with briefs.

My company will be making a brief to you on the 20th, I believe, in Sudbury. I hope they do not waste too much of your time telling you what we are doing. I think they are going, hopefully, to make some recommendations with much more ability than I am doing at the present time and, hopefully, they will be of more assistance to you than I am now.

The Vice-Chairman: Thank you, gentlemen. It has been very interesting and we have noted your offer. You can be sure that we will contact you if we need more information. Thank you for your presence here tonight. It has been very helpful for our committee.

Before adjourning, I will ask the members of the committee to annex as an appendix the brief presented by the Canadian Advisory Council on the Status of Women. The other brief has been read entirely so it is not necessary to annex it, only the brief from the Status of Women. Agreed?

Some honourable Members: Agreed.

The Vice-Chairman: The meeting is adjourned.

[Translation]

Le gouvernement pourrait fournir une aide précieuse dans bien des domaines. Je ne parle pas ici d'une augmentation de crédits mais peut-être d'une meilleure analyse de leur répartition. Si la responsabilité en matière de formation relève d'un employeur, il faut collaborer avec celui-ci pour s'assurer que le travail est fait. Le gouvernement doit également montrer la voie aux autres en prenant la responsabilité de former ses employés. Voilà ce qu'il faut faire.

Nous sommes tous touchés par le sujet qui intéresse votre comité et notre présence ici est motivée par notre désir de vous aider. Il s'agit d'une question très importante pour le Canada et pour nos secteurs minier, manufacturier et industriel. Certains éléments n'acceptent pas leurs responsabilités et nous devons trouver une façon de les encourager à changer d'attitude.

Cela ne sert à rien de chanter les louanges du secteur minier qui, comme nous le savons, s'acquitte bien de son devoir dans ce domaine; vous l'avez sûrement déjà constaté au cours de vos travaux. Comment inciter les autres employeurs canadiens à nous imiter? Quel rôle pouvons-nous jouer? Quel rôle doit jouer le gouvernement? Nous avons déjà entendu des exemples et, comme je l'ai mentionné, votre objet n'est pas de dépenser davantage, puisque nous n'avons pas les moyens d'augmenter notre budget, et je crois que nous savons fort bien tous les deux que les crédits actuellement alloués à ce chapitre sont suffisants. Mais en tirons-nous le meilleur parti? Pour ma part, je ne le pense pas et je crois que c'est également votre avis puisque vous avez sollicité nos opinions sur la question.

Ma société va vous présenter un mémoire le 20, je crois, à Sudbury. J'espère que l'on ne perd pas trop de temps en vous décrivant nos efforts actuels. Je crois qu'elle vous fera des recommandations bien pertinentes et plus précises que les observations que je vous livre ici et j'espère qu'elle parviendra à vous mieux orienter que moi.

Le vice-président: Merci, monsieur. Vos remarques ont été très intéressantes et nous avons pris note de votre proposition. Vous recevrez peut-être une demande de renseignements supplémentaires de notre part. Nous vous remercions d'être venus ici ce soir pour présenter un point de vue fort utile.

Avant de lever la séance, je vais demander aux membres d'approuver que soit joint en annexe le mémoire présenté par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. L'autre mémoire a été lu intégralement, donc une motion n'est pas nécessaire. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le vice-président: La séance est levée.

APPENDIX "EMPL-20"

CRITICAL SKILL SHORTAGES:
NEW OPPORTUNITIES FOR WOMEN

A brief to the
Parliamentary Task Force
on
Employment Opportunities for the 80s

by the

Canadian Advisory Council
on the Status of Women

January 1981

TABLE OF CONTENTS

I.	Introduction: Women Need Opportunities
II.	Problems Facing Women Who Wish to Enter the Trades
III.	The Deficiencies of Current Federal Employment Programmes as They Relate to Women and the Trades
1.	Institutional Training
2.	Industrial Training
3.	Apprenticeship Training
4.	Critical Trades Skills Training
5.	Non-Traditional Training for Women
6.	Pre-Trades Courses
7.	Training Allowances
8.	Affirmative Action
IV.	Suggestions for Programme Improvements
1.	Institutional Training
2.	Industrial Training
3.	Apprenticeship Training
4.	Pre-Trades Courses
5.	Training Allowances
6.	Counselling
7.	Affirmative Action and Contract Compliance
V.	Conclusion
	BIBLIOGRAPHY

I. Introduction: Women Need Opportunities

When one reviews the situation of women in the labour force today, there can be no doubt that women need expanded employment opportunities now and will continue to need them throughout the 1980s. Women not only suffer from higher unemployment than men (8.8% compared to 6.6% in 1979¹), but they are also segregated into a limited number of occupations, while a far broader range of employment opportunities are available to men. In 1979, 62.1% of women in the work force were confined to just three occupational categories - clerical, sales and service.² Women in the paid labour force today still only earn, on average, 62% of what men earn.³ Occupational segregation and the undervaluing of women's work generally are in large measure responsible for the continuing wage gap between the sexes, but outright discrimination is by no means dead yet in this country.

There is evidence to suggest that these disadvantages are worsening⁴ and forecasts for the future are bleak. Government cutbacks in health, social services and within its own offices, combined with dropping enrolment in schools, have all affected women's traditional occupations adversely, and will continue to do so. Even more disastrous could be the effects of technological change. Studies from several industrial countries have predicted enormous

displacement rates for the 1980s as a result of computerization, particularly in clerical and secretarial work.⁵ Meanwhile, women's participation in the labour force continues to increase; it is anticipated that the current participation rate for women of 49% will rise to between 65% and 70% by the year 2000.⁶

This is the situation facing women. It also confronts the government if their commitment to equality of opportunity for women is a sincere one.

At the same time, the economy at large is experiencing a shortage of skilled trades workers. Other briefs presented to the Task Force have described the current and anticipated shortages of skilled labour in detail. We will only summarize by saying that Canada now suffers from critical shortages of skilled workers, including millwrights, welders, machinists, tool and die makers, machine tool set-up workers, heavy duty mechanics, and industrial electricians. These occupations are at the present time almost exclusively male preserves. By increasing opportunities for women in the skilled trades the government could reduce substantially the inequality women currently experience in employment.

- Since there are known labour shortages in the skilled trades, the entry of women into these occupations would have the effect of reducing female unemployment.

- Women entering these occupations would reduce job segregation and broaden the range of employment opportunities for women.
- Pay rates in the skilled trades are good. Even apprenticeship rates are higher than what most women earn as low-paid clerical, sales and service workers. Consequently, the entry of women into skilled trades occupations would tend to narrow the wage gap between the sexes.

In effect, the federal government has a golden opportunity to use its labour market programmes to achieve two objectives simultaneously, that is to improve the employment status of women while at the same time providing for Canada's skilled labour requirements. One note of caution, however. We are concerned that women may be trained in occupations which will become obsolete in the future as the full effects of the micro-technology revolution are felt. The government must choose carefully the occupations for which special training incentives are to be provided. It would be a tremendous waste of resources and further no objective, to train workers in occupations for which employment opportunities are declining.

II. Problems Facing Women Who Wish to Enter the Trades

In order to determine what action is necessary to increase the number of women in the skilled trades, one must look first at the nature of the barriers currently impeding the participation of women. The major barrier is not the formal qualifications necessary to become an apprentice: one has only to be 16 years old and have between grade 9 and 11 education, depending on the trade. Nevertheless, the obstacles confronting women are very real.

An initial problem is the lack of exposure women have to the idea of entering such occupations, given the prevalent socialization to become a secretary or a nurse rather than an electrician or a welder. In high school, young women are channelled into typing and domestic science; few guidance counsellors provide information on non-traditional areas of work. Often the lack of basic experience with tools and materials presents a great difficulty. Approaching an employer to ask for an apprentice position as an electrician or auto mechanic is considerably more intimidating if you have never built your own stereo set or worked under the hood of a car - and few women have.

A would-be apprentice has to find an employer prepared to hire her. Left to their own devices, employers in private industry have not been training sufficient numbers of skilled trade workers, resulting in the current shortages. This may be due to fears of the costs or administration involved, preference for

the cheaper route of immigration, or notions that apprentice training is a poor investment. Whatever the reasons, such negative attitudes are reinforced by traditional prejudices when it comes to hiring women. Women seeking work in the trades are told point-blank by many employers that they would not hire a woman under any circumstances. The same arguments are often repeated: the work is too hard, conditions are rough, the men already working would oppose the hiring of women, and so on.

Should a woman overcome such obstacles and become an apprentice, the problems are not necessarily over. She usually becomes the only woman on the job and may be subject to pressure from the male workers and supervisors. This may take any form from excessive swearing and crudity to test her reactions, to unusual politeness. The men may insist on giving extra help to the woman at the start, but this can turn into resentment and complaints that she is not doing her fair share. Even where co-workers are supportive, the woman may remain isolated as the token woman on the job. Certainly she is working contrary to current social norms and may be subject to further adverse pressure from family and friends. To their credit, some women remain undeterred.

Despite all these difficulties, we have in Canada's recent history powerful proof not only of women's capabilities in non-traditional skilled labour but also of how quickly barriers can come down if exigencies demand. During World War II, employers

competed to hire women into heavy industry and no job was considered "unsuitable". Instantly the government created a massive campaign to encourage women to join the labour force to replace absent men. Women demonstrated their ability to do work formerly regarded as impossible for them. In this situation, where dozens of women worked together in heavy industry and in an atmosphere where "Rosie the Riveter" became a national heroine, women were not subjected to the isolation and societal disapproval which women in trades face today.⁷

III. The Deficiencies of Current Federal Employment Programmes as They Relate to Women and the Trades

1. Institutional Training

In 1978-79, the federal government spent \$445,315,000 on institutional training compared to \$83,698,000 for on-the-job industrial training.⁸ This emphasis has received considerable criticism for its lack of relevance to labour force requirements.⁹ A large proportion of the training is not within the scope of this brief, since it aims to provide the very basic requirements necessary to enter the work force, such as job search skills, the ability to handle on-the-job relationships, and so on. Occupational skill training and apprenticeship training (dealt with in detail shortly), both programmes within the institutional training framework, do aim at providing trainees with skills relevant to obtaining specific jobs. These two programmes accounted for 81% of all male institutional trainees in 1978-79, but only 54% of

female trainees that same year.¹⁰ In other words, 46% of women receiving institutional training were in programmes which would not directly improve their employability. By contrast, only a scant 19% of male trainees were enrolled in such programmes.

Even when women do receive job related training, it is frequently in traditionally female occupations, some of which are destined to experience high unemployment in years ahead. For instance, in 1978-79 one quarter of the skill trainees were enrolled in clerical training; 93% of these clerical trainees were women.¹¹ Since there will be a surplus of clerical workers in the 1980s as a result of technological advances, such training would at best seem to be inappropriate. Of the total 27,500 female skill trainees in 1978-79, just 813 or 3% were training in non-traditional areas.¹² A joint Employment and Immigration Commission/Treasury Board interdepartmental study has found evidence to suggest that most skill trainees are unable to use their skills after the course.¹³

2. Industrial Training

Industrial training involves on-the-job training where Employment and Immigration Canada (CEIC) contracts with employers to assist in training by reimbursing a portion of the trainees' wages (40% for the upgrading of workers already employed, 60% for unemployed or employment threatened workers and 85% for workers with special needs). This programme is more

directly linked to employers' immediate needs, though not necessarily to labour shortages in the skilled trades. The retention rate in this programme is high, 78% of the trainees are still working 18 months after the contract and the subsidy finish. (This is partially explained by the fact that 51% of male trainees and 37% of female trainees were already working for the employer prior to the contract for training).¹⁴

Of the participants in industrial training, only 29% were women in 1978-79¹⁵, so women were under-represented in this programme (being 39% of the work force and 45% of the unemployed in 1978). Moreover, very few women received training in non-traditional work. Occupations with less than 10% female participation are now defined as non-traditional by CEIC and consist of fishing and hunting; forestry and logging; mining and quarrying; machining and related occupations; construction; and transport equipment operating. In 1979-80 just 2.5% of all female trainees in the industrial programme were trained in these non-traditional occupations, compared to 28.6% of male trainees.¹⁶

The industrial training programme is of limited usefulness in terms of the skilled trades, because the maximum contract under the programme is for 52 weeks, while training in a skilled trade takes 3-4 years. In 1979-80 just 10.8% of industrial trainees were apprentices and only 8% of these apprentices were women.¹⁷ Other than apprenticeships, it may be that

industrial training does provide some low level training in skilled jobs and it certainly provides work experience. It might be a stepping stone towards apprenticeship in a skilled trade. However, given the extremely low proportion of women trainees in non-traditional occupations, the programme cannot be said to provide these advantages to women.

3. Apprenticeship Training

While the apprenticeship programme is formally a component of institutional training (because the federal government in general pays only for the institutional part of the training), it is basically on-the-job training. It is the most relevant programme to the issue of critical skills shortages, since all the trades in question require a lengthy apprenticeship. In 1978-79, 32% of all participants in institutional training programmes were apprentices - the second largest after skill training.¹⁸ However, as noted earlier, just 3% of these apprentices were women. Of the 55,237 apprentices in 1978-79, only about 1,655 were women. Moreover 74% of all female apprentices were receiving training in traditional service occupations, mostly as cooks and hairdressers.¹⁹

In addition to the appallingly low representation of women, the apprenticeship programme suffers from some very broad and basic problems which cannot be ignored.

There is neither an overall organization nor an overall strategy regarding apprenticeship training in Canada, a failing which results in control being exercised by any number of individual employers. It is employers who decide who to train and how to train. The results have been disastrous for apprenticeship training in general, but for women in particular. Employers are reluctant to hire apprentices, whether male or female. This places the government in the position of 'bribing' or begging employers to take on any apprentices at all and makes it difficult to press for any specifications, such as the employment of women. The fear is real that if such conditions are placed upon apprenticeship training, already reluctant employers may simply refuse to train apprentices.

The federal government has little real control in this situation. First, there is of course the constitutional question concerning provincial jurisdiction over education. To date the federal government has not attempted to attach any conditions to its financing of the institutional component of apprenticeship training. No doubt such a move would meet with considerable opposition from the provinces. Wealthier provinces (with most industry and most apprentices) might prefer to finance their own programmes rather than submit to federal intervention, particularly since federal financing only covers the institutional component of apprenticeship training - often just 8 weeks per year. Moreover, even the provinces have little control over apprenticeship training. They too are constrained by the fact that it is employers who decide whether or not to train, who

their apprentices will be, and in what skills to train. Undoubtedly the provinces could do much more to encourage employers to train women, but in a situation where employers are reluctant to train anyone, the impact is likely to be limited.

4. Critical Trades Skills Training

In response to research indicating the limited relevance of federal training programmes to Canada's shortages of skilled labour, Critical Trades Skills Training (CTST) was initiated in 1979-80 as part of the industrial training programme. Employers may be reimbursed 50% of an apprentice's wages (up to \$170 per week) for trainees in specific skills where there are known shortages. The trainee may be subsidised for up to 2 years, instead of just 52 weeks. This programme is a direct incentive to employers to provide the lengthy training required for skilled workers. During the first year, the amount expended on this programme was just \$9 million. Although this has been increased to \$30 million for 1980-81, it still accounts for only a small portion of the \$834 million total budget for federal training programmes in 1980-81.

This programme most specifically attempts to meet Canada's current and forecasted labour needs. However, it has no particular mandate to encourage the training of women. As yet the programme is too recent for statistical information to be available on the number of women participants. However, since the

choice of apprentice is left with the employer and since the trades involved are all non-traditional for women, it would be surprising if CTST achieves even the lowly 3% female participation rate of the general apprenticeship programme.

5. Non-Traditional Training for Women

In June 1980 the Minister of Employment and Immigration announced a new programme specifically targetted to encourage women to enter non-traditional trades. The programme falls under the industrial training programme, but provides a wage subsidy of 75% to employers who train women in non-traditional occupations.

The principle of this programme is laudable, since it clearly addresses the whole issue of the reluctance of employers to hire women as apprentices in non-traditional occupations. However, the amount of money allocated to the programme is very small - just \$2 million out of a budget of \$834 million. The background notes on the programme suggest that 1,500 women will be involved in 1980/81.²⁰ It is difficult to see how this figure is reached, since by simple division this produces a sum of only \$30 per participant per week (based on 44 weeks of work, excluding 8 weeks institutional training). This is nowhere near the sum required to finance 75% of an apprentice's wage in a skilled trade. Taking a conservative estimate of \$150 per week as three-quarters of an apprentice's pay, \$2 million provides for just 300 participants for 1980-81.

6. Pre-Trades Courses

In several provinces, short courses are available to women as an introduction to non-traditional trades. They usually last from 6 to 12 weeks and include workshop experience in several trades and often an on-the-job component in one trade. The aim of these courses is to provide women with some initial contact with the trades and the tools. This enables women to decide which trade most interests them, and helps build confidence that they are indeed capable of entering a skilled trade. CEIC usually finances the training and refers many of the potential trainees.

Pre-trades courses have proved valuable in several ways. They help to rectify an imbalance created by women's socialization and school experiences, often providing first contact with information about the trades. Since the courses are usually entirely for women, they overcome the isolation and disapproval women frequently experience when they enter non-traditional job training directly. In those programmes which include an on-the-job component, contact between employers and women interested in trades training has proved useful in changing employer attitudes towards ultimately hiring women for skilled trades positions. Once an employer has seen a woman on the job and recognized that she is capable, the reluctance to hire women is frequently reduced.²¹ Women who have graduated from pre-trades courses have generally stated that they found them very useful and

appropriate.²² This has not meant however, that graduates have easily found work or apprenticeship positions, since employer opposition remains a major barrier. It is interesting to note that the courses have been generally popular. For example, when the first course was offered in Manitoba in 1976, a small advertisement in a local paper drew 200 applications for 15 places.²³ It seems that there is little problem encouraging women to enter the trades when appropriate training is available.

In 1979-80, 1,097 trainees took pre-trades courses in Canada. Most of the trainees, 843, were in Ontario which has the well-publicized programme Introduction to Non-Traditional Occupations (INTO). Manitoba trained 108, Saskatchewan 70, B.C. 48, New Brunswick 17 and Newfoundland 9. Prince Edward Island and Nova Scotia are planning courses for 1980-81, but there are no government sponsored pre-trades courses for women planned or current in Quebec or Alberta.²⁴ Clearly the opportunity for women to undertake pre-trades training is extremely variable. In some provinces it is entirely unavailable and even in those provinces with training programmes, the numbers of trainees are very limited and in many communities the course is not provided.

7. Training Allowances

Full time trainees in the institutional training programme are eligible for a training allowance, which varies according to their marital status and living arrangements, number of dependents,

distance from the training centre and geographical location. Since October 1978, changes affecting women have been made to training allowances which have been described as "a half-step forward accompanied by two steps backward".²⁵ The negative changes began when the training allowance was reduced from \$45 to \$10 per week for trainees living with a parent or working spouse. This allowance was subsequently raised to \$20 per week and recently has been raised again, this time to \$25 per week. Still, the net reduction remains a disincentive for married women and young single women living at home to enter institutional training.

The "half-step forward" was the introduction of a dependent care allowance, supposedly with the intention of enabling women with children to finance alternative care while participating in training courses. Since the provision allows only a meagre \$15-20 per week per dependent (to a maximum of four), it offers virtually no help at all. In addition, no training allowances are provided to part-time trainees; thus women who must share their time between training and their family responsibilities are not encouraged to enter the programme. The barriers these provisions present for women with children are reflected in the fact that in 1978-79, 80% of female institutional trainees did not have dependents.²⁶

8. Affirmative Action

In April 1979, the Affirmative Action programme at CEIC began its operations, with a budget between \$2-3 million. It has 18 regional staff and 6 at headquarters in Ottawa (excluding 4 staff working on affirmative action within the federal Public Service).

The mandate of the programme is to provide technical advice and assistance to either private employers or Crown Corporations which are voluntarily prepared to implement an equal opportunity programme within their companies. This is of relevance to the issue of women in skilled trades, because one of the aims of affirmative action is to involve women at all levels and in all jobs within a company, including apprenticeships and skilled trades.

To date, only fifteen companies are involved in developing affirmative action plans and none have been implemented as yet. The companies vary in size from 100 employees to several thousand and the businesses include shipyards, a heavy equipment manufacturer, an aerospace company, hotels, electronics assembly plants, a university and the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC). Clearly the skilled trades are important in some of these industries, and it is hoped that apprenticeship training will be carefully scrutinized during the development of affirmative action plans in these cases.

The work of CEIC's affirmative action programme is severely limited by the reluctance of many employers to voluntarily involve their companies in an equal opportunities programme. Clearly, few employers are strongly motivated by altruism, since only 15 have become involved in the affirmative action programme during the year and a half that it has been in place. Certainly at this rate it will take many years before equal opportunities will be implemented in a significant number of industries, particularly equal opportunities for women in the skilled trades.

IV. Suggestions for Programme Improvements

1. Institutional Training

Institutional training courses must be changed to realistically reflect the labour market needs of the 1980s. Specifically, there should be less training in clerical work, which should be replaced both by training in skills required to operate the new office and communications machinery being introduced and by training in non-traditional jobs for women. A more strenuous and co-ordinated effort must be made to increase the number of female trainees receiving non-traditional training. Liaison with pre-trades courses might be an appropriate starting point since graduates from these courses may well be suited to further training in a specific non-traditional skill.

2. Industrial Training

There are currently two programmes within the industrial training framework specifically designed to encourage employers to hire apprentices and to hire women, Critical Trades Skills Training (CTST) and Non-Traditional Training for Women. While the latter provides additional incentives for employers to hire women in non-traditional occupations, the amount of money provided is minimal. At the same time, it is entirely unacceptable that the CTST, the only programme geared to Canada's known labour shortages, should fail to make provisions specifically for women.

The financing for Non-Traditional Training for Women should be increased immediately from its current \$2 million to at least \$10 million. This is estimated as the minimum amount necessary to provide for the 1500 women initially expected to participate in this programme.

As regards the Critical Trades Skills Training programme, a proportion of its budget equivalent to the proportion of women in the labour force (39%) should be allocated to the apprenticeship training of women, and higher subsidies provided for women (75%) than for men (50%) in order to provide an incentive for employers to hire women.

3. Apprenticeship Training

It has been suggested to the Task Force, specifically by the Canadian Labour Congress, that there should be a complete restructuring of the apprenticeship programme along lines similar to the system which operates in several European countries. This would involve a national grant-levy system, whereby all employers would pay a scaled fee into a central fund. Employers training apprentices could then obtain financial support from this fund. In this way employers who do not train apprentices would not escape the financial burden, but would be required to contribute to providing for their labour needs. The central fund would also finance boards composed of employers and unions to plan and implement apprenticeship programmes in an organized fashion.

There would be national and regional boards, as well as boards in particular trades as deemed necessary.

While there may be some distinct advantages to such a scheme, the needs of women would not necessarily be addressed unless the government could guarantee that the following conditions would be met:

1. that women would be represented on those national, regional, and trades bodies organizing apprenticeship programmes according to the proportion of the labour force they represent (39%);
2. that such national, regional, and trades bodies would have as a goal the introduction of women into non-traditional trades according to their proportion in the work force (39%);
3. and that to implement this goal a representative proportion (39%) of money collected under the grant-levy system would be allocated for women's apprenticeship training.

4. Pre-Trades Courses

CEIC should actively initiate pre-trades training courses for women in community colleges across the country, particularly in those provinces where none now exist.

5. Training Allowances

The CACSW would like to reiterate recommendations made in the past relating to training allowances:

- 1) training allowances for trainees living with parents or a working spouse should be reinstated at the former rate of \$45 per week;
- 2) the training allowance system should be reviewed and amended to meet more realistically the financial needs of women, especially women with dependents;

In addition, allowances should be made available to part-time trainees whose family responsibilities make full-time participation impossible.

6. Counselling

In order to ensure that improvements to CEIC's training programmes achieve their maximum success, in every local Canada Employment Centre (CEC), at least one officer should be specially trained to handle issues related to women entering the trades. This officer would work directly with women, encouraging them to enter the trades and providing referrals to pre-trades courses. In addition, this individual would be responsible for working with employers to develop opportunities for women in the skilled trades.

7. Affirmative Action and Contract Compliance

Each year the government has contracts with between 25,000 and 30,000 companies worth \$6.5 billion to private businesses and a further \$5.5 billion to Crown Corporations. To over 300 companies, including General Motors, Imperial Oil, British Petroleum and several large food suppliers, federal government contracts are worth a million or more dollars annually. Since many of these companies employ skilled workers and apprentices, the introduction of mandatory contract compliance would be an important step towards ensuring women their fair share of employment opportunities in the skilled trades.

Under a mandatory contract compliance programme, companies providing goods and services to the government or organizations receiving government grants, would be required to undertake affirmative action or lose their government contracts or funding. The possibility of such a penalty is much more likely to produce positive results than the appeals to conscience which are the basis and the weakness of the existing Affirmative Action programme.

V. Conclusion

Existing federal government programmes have not brought significant numbers of women into non-traditional apprenticeships and/or skilled trades occupations, despite considerable expenditure. Why? First of all, it is clear that large sections of both the institutional and industrial training programmes are not intended to promote training in the skilled trades. In addition, in both programmes women are found almost exclusively in traditional "women's jobs", some of which may be rapidly disappearing in the 1980s with the introduction of technological advances. In the two programmes which involve on-the-job training (industrial training and apprenticeship training), employers choose their own trainees and have proved reluctant to hire women. There is one programme geared specifically to encouraging employers to take on apprentices in skilled trades where there are known shortages (Critical Trades Skills Training), but here there is no provision for encouraging employers to hire women. In the two programmes which might affect employer's hiring practices (Affirmative Action and Non-Traditional Training for Women), the amount of money committed is very small - just \$4-5 million for both programmes when the total training budget is \$834 million.

The major barrier inhibiting the entry of women into skilled trades is the opposition of employers. This has been demonstrated by the graduates of pre-trades courses, women who are interested in the trades, have hands-on experience and yet are unable to

find work.²⁷ If employers were prepared to hire women apprentices, the other requirements (i.e., a sufficient number of women with proper qualifications and experience wanting to enter the trades) would soon be met. As previously stated, in World War II when the absence of men created a demand for female labour, the number of women in the labour force leapt from 638,000 in 1939 to 1,077,000 by 1944 - an increase of 68% in just 5 years!²⁸ Once the demand for women workers existed, there was no lack of women, nor lack of training provided to them. If federal government policies are to improve the opportunities for women in the skilled trades, they must deal directly with employers' hiring practices.

We have before us the prospect of an increasing surplus of female labour in the 1980s; labour which is known to be well qualified and committed to the work force. We also face an increasing shortage of workers in the skilled trades. The opportunity is available to overcome a critical labour shortage, while at the same time promoting equal opportunities for women in the work force. As the Minister for Employment recently stated:

"The time for effective action is now. We have no choice but to move ahead with determination. The 1980s must bring an end to women's social and economic victimization."²⁹

- 1 Statistics Canada, The Labour Force, December 1979, (Ottawa: 1980) Table 56, p. 70.
- 2 Statistics Canada, The Labour Force, December 1979, Table 68, p. 84.
- 3 Statistics Canada, Income Distribution by Size in Canada, 1977, (Ottawa: 1977), Table 70, p. 131.
- 4 Lynn McDonald, "Wages of Work: a widening gap between women and men", in Women in Canada, ed. Marylee Stephenson, (Don Mills: General Publishing Co., 1977), pp. 181-191. Pat and Hugh Armstrong, The Double Ghetto, (Toronto: McClelland and Stewart, 1978). Canadian Advisory Council on the Status of Women, Women in the Public Service: Barriers to Equal Opportunity, (Ottawa: 1979); Women in the Public Service: Overlooked and Undervalued, (Ottawa: 1980).
- 5 Simon Nora, and Alain Minc, L'informatisation de la société, (Paris: La Documentation Française, 1978). This French report predicts technological unemployment of 12-14%. Japan Information Processing Development Centre, "The Impact of Microelectronics on Employment", Jipdec Report, Spring 1980. This study predicts extensive job displacement problems. Stephen A. Peitchinis, Technological Changes and the Demand for Skilled Manpower, Studies on the Employment Effects of Technology, (Calgary: University of Calgary, Department of Economics, 1979). This Canadian study of 102 firms showed that for each new job created by technological change, three workers lost their jobs.
- 6 Dan Ciuriak and Harvey Sims, Participation Rate and Labour Force Growth in Canada, (Ottawa: Department of Finance Canada, 1980), Tables 14 and 15, pp. 46-47.
- 7 Ruth Pierson, "Women's Emancipation and the Recruitment of Women into the Labour Force in World War II", in The Neglected Majority, ed. Susan Mann Trofimenkoff and Alison Prentice, (Toronto: McClelland and Stewart, 1977), pp. 125-145.

- 8 Patricia Dale, Women and Jobs: The Impact of Federal Government Employment Strategies on Women, (Ottawa: CACSW, 1980), Appendix II, Table 10-B, p. 15.
- 9 Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), Interdepartmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program: Technical Report, (Ottawa: 1977).
- 10 Dale, Women and Jobs, Table IV, p. 54.
- 11 Canada Manpower Training Programs, Training Branch, Annual Statistical Bulletin, 1978-79, (Ottawa: 1979), Table 6.4, p. 76.
- 12 Ibid., Table 6.4, p. 76.
- 13 CEIC, Interdepartmental Evaluation.
- 14 Information obtained from the Industrial Training programme, CEIC.
- 15 Dale, Women and Jobs, p. 51.
- 16 Information obtained from the Industrial Training programme, CEIC.
- 17 Information obtained from the Industrial Training programme, CEIC.
- 18 Dale, Women and Jobs, p. 52.
- 19 Dale, Women and Jobs, Appendix II, Table 14, p. 21.
- 20 Canada Employment and Immigration Commission, Background Papers - New and Continuing Employment Programs and Training Increases, (Ottawa: June 2, 1980), p. 10.
- 21 I.N.T.O. Program Co-Ordinator, "Job Placement" in INTO: Introduction to Non-Traditional Occupations, (Thunder Bay: Confederation College of Applied Arts and Technology, Women's Programs, 1980), p. 37.

- 22 I.N.T.O. Evaluation Researcher, "Evaluation Research of the Introduction to Non-Traditional Occupations Program", in INTO: Introduction to Non-Traditional Occupations, (Thunder Bay: Confederation College of Applied Arts and Technology, Women's Programs, 1980), p. 59-60.
- 23 Julie White, "Women in Trades Association" in Women and Work: A Resource Kit, (Ottawa: Secretary of State, Women's Programme, 1977), p. 2. Employment and Immigration Canada's Institutional Training section undertook a brief survey of the pre-trades courses at the request of the CACSW. The courses were described as "popular", "becoming increasingly popular".
- 24 This information was collected by the Training Branch, CEIC, for the purposes of this brief at the request of the CACSW.
- 25 Dale, Women and Jobs, p. 55.
- 26 Dale, Women and Jobs, p. 59.
- 27 White, "Women in Trades Association", p. 7.
- 28 Pierson, "Women's Emancipation", p. 145.
- 29 Minister Responsible for the Status of Women, Notes for an address by the Honourable Lloyd Axworthy, Minister Responsible for the Status of Women to the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace, (Ottawa: 1980). Address presented at the World Conference, Copenhagen, July 15, 1980.

BIBLIOGRAPHY

1. Armstrong, Pat and Armstrong, Hugh. The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work. Toronto: McClelland and Stewart, 1978.
2. Canadian Employment and Immigration Commission:
 - a) Background Papers - New and Continuing Employment Programs and Training Increases. Ottawa: CEIC, June 2, 1980.
 - b) Interdepartmental Evaluation Study of the Canada Manpower Training Program: Technical Report. Ottawa: 1977.
3. Canada Manpower Training Programs. Annual Statistical Bulletin, 1978-79. Ottawa: Employment and Immigration Canada, Training Branch, 1979.
4. Canadian Advisory Council on the Status of Women:
 - a) Women in the Public Service: Barriers to Equal Opportunity. Ottawa: CACSW, 1979.
 - b) Women in the Public Service: Overlooked and Undervalued. Ottawa: CACSW, 1980.
5. Ciuriak, Dan and Sims, Harvey. Participation Rate and Labour Force Growth in Canada. Ottawa: Department of Finance Canada, 1980.
6. Confederation College of Applied Arts and Technology, Women's Programs. INTO: Introduction to Non-traditional Occupations. Thunder Bay: Confederation College of Applied Arts and Technology, 1980.
7. Dale, Patricia. Women and Jobs: The Impact of Federal Government Employment Strategies on Women. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1980.
8. Japan Information Processing Development Centre. "The Impact of Microelectronics on Employment". Jipdec, (Spring 1980), pp. 1-19.
9. McDonald, Lynn. "Wages of Work: a widening gap between women and men" in Women in Canada, ed. by Marylee Stephenson. Don Mills: General Publishing Co., 1977.

10. Nora, Simon and Minc, Alain. L'informatisation de la société. Paris: La Documentation Française, 1978.
11. Minister Responsible for the Status of Women. Notes for an address by the Honourable Lloyd Axworthy, Minister Responsible for the Status of Women to the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Ottawa: 1980. World Conference, Copenhagen, July 15, 1980.
12. Peitchinis, Stephen A. Technological Changes and the Demand for Skilled Manpower. Calgary: University of Calgary, Department of Economics, 1979. (Studies on the Employment Effects of Technology).
13. Pierson, Ruth. "Women's Emancipation and the Recruitment of Women into the Labour Force in World War II" in The Neglected Majority, ed, by Susan Mann Trofimenkoff and Alison Prentice. Toronto: McClelland and Stewart, 1977.
14. Statistics Canada. Labour Force Survey Division. The Labour Force, December 1979. Ottawa: 1980. (Catalogue 71-201).
15. Statistics Canada. Consumer Income and Expenditure Division. Income Distributions by Size in Canada, 1977. Ottawa: 1979. (Catalogue 13-207).
16. White, Julie. "Women in Trades Association" in Women and Work: A Resource Kit. Ottawa: Secretary of State, Women's Programme, 1977.

APPENDICE «EMPL-20»

LES MÉTIERS EN PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE:
DE NOUVELLES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES FEMMES

Mémoire

au

Groupe de travail parlementaire

sur

les perspectives d'emploi pour les années 80

présenté par le

Conseil consultatif canadien

de la situation de la femme

janvier 1981

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction: Les femmes ont besoin de perspectives d'emploi
II.	Les problèmes rencontrés par les femmes qui veulent entrer dans les corps de métiers
III.	Les insuffisances des programmes fédéraux actuels d'emploi touchant les femmes et les métiers
1.	La formation en établissement
2.	La formation industrielle
3.	La formation par l'apprentissage
4.	La formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée
5.	La formation non traditionnelle pour les femmes
6.	Les cours préparatoires aux métiers
7.	Les allocations de formation
8.	L'Action positive
IV.	Suggestions en vue d'améliorer les programmes .
1.	La formation en établissement
2.	La formation industrielle
3.	La formation par l'apprentissage
4.	Les cours préparatoires aux métiers
5.	Les allocations de formation
6.	La consultation
7.	L'Action positive et l'observation du contrat
V.	Conclusion
	BIBLIOGRAPHIE

I. Introduction: Les femmes ont besoin de perspectives d'emploi

Lorsque l'on étudie la situation actuelle des femmes dans la population active, il ne fait aucun doute qu'elles ont besoin maintenant de perspectives élargies d'emploi et que ce besoin subsistera tout au long des années 80. Les femmes ont non seulement un taux de chômage supérieur à celui des hommes (8,8 pour cent contre 6,6 pour cent en 1979¹), mais elles sont également confinées dans un nombre limité de professions, alors que les hommes disposent d'un éventail beaucoup plus large de possibilités d'emploi. En 1979, 62,1 pour cent des femmes dans la population active étaient confinées dans trois catégories d'emplois: le travail administratif, le commerce et les services². Les femmes qui font aujourd'hui partie de la population active ne gagnent encore que 62 pour cent du revenu des hommes³. La ségrégation professionnelle et la sous-évaluation du travail des femmes sont en général largement responsables de l'écart salarial constant entre les deux sexes, mais franchement la discrimination n'a pas encore disparu dans notre pays.

Des preuves laissent penser que ces désavantages s'accroissent et les prévisions sont peu reluisantes pour l'avenir.⁴ Les coupures effectuées par le gouvernement dans les services de santé, les

services sociaux et dans ses propres bureaux, alliées à la baisse des inscriptions dans les écoles, ont eu une influence défavorable sur les professions traditionnelles des femmes et continueront de le faire. L'incidence des progrès technologiques pourrait être encore plus désastreuse. Des études réalisées dans plusieurs pays industrialisés ont prédit des taux énormes de déplacement de la main-d'oeuvre pendant les années 80 par suite de l'informatisation, surtout dans les emplois de commis et de secrétaires⁵. Entre temps, la participation des femmes dans la population active continue d'augmenter; on prévoit que le taux actuel de participation des femmes qui est de 49 pour cent atteindra 65 à 70 pour cent d'ici l'an 2000⁶.

Voilà la situation devant laquelle se trouvent les femmes. Le gouvernement est confronté au même problème si son engagement vis-à-vis de l'égalité des chances pour les femmes est sincère.

En même temps, l'ensemble de l'économie connaît une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. D'autres mémoires présentées au Groupe de travail ont décrit en détail les pénuries présentes et anticipées de main-d'oeuvre spécialisée. Nous ne donnerons qu'un résumé en disant que le Canada connaît présentement des pénuries de travailleurs spécialisés, tels que des monteurs, des soudeurs, des machinistes, des outilleurs et des usineurs de matrices, des monteurs de machines-outils, des mécaniciens en mécanique lourde et des électriciens industriels. Ces professions sont

actuellement presque exclusivement réservées aux hommes. En augmentant les possibilités d'emploi pour les femmes dans les corps de métiers, le gouvernement pourrait réduire considérablement l'inégalité dont les femmes sont présentement victimes au travail.

- Puisque l'on sait qu'il existe des pénuries de main-d'oeuvre dans les corps de métiers, l'entrée des femmes dans ces professions ferait diminuer le taux de chômage des femmes.
- Les femmes qui pénétreraient dans ces professions réduiraient la ségrégation au travail et élargiraient l'éventail des possibilités d'emploi offertes aux femmes.
- Les taux de rémunération sont bons dans les corps de métiers. Même les taux des apprentis sont supérieurs à ce que gagnent la plupart des femmes faiblement rémunérées dans les secteurs du travail administratif, du commerce et des services. En conséquence, l'entrée des femmes dans les métiers pourrait réduire l'écart salarial entre les sexes.

En effet, le gouvernement dispose d'une occasion en or d'utiliser ses programmes sur le marché du travail pour atteindre simultanément deux objectifs, à savoir améliorer la situation de l'emploi des femmes tout en répondant aux besoins de main-d'oeuvre spécialisée du Canada. Il convient cependant de faire attention. Nous nous soucions du fait que les femmes

reçoivent peut-être une formation pour des emplois qui seront désuets à l'avenir lorsque toutes les incidences de la révolution micro-technologique se feront sentir. Le gouvernement doit choisir avec soin les emplois pour lesquels des encouragements spéciaux seront offerts au niveau de la formation. Ce serait gaspiller des ressources énormes sans poursuivre un objectif précis que de former des travailleurs dans des domaines où les perspectives d'emploi sont en baisse.

II. Les problèmes rencontrés par les femmes qui veulent entrer dans les corps de métiers

Afin de déterminer les mesures nécessaires pour augmenter le nombre de femmes dans les métiers spécialisés, il faut tout d'abord étudier la nature des barrières qui entravent présentement la participation des femmes. La principale barrière n'est pas les qualifications officielles nécessaires pour devenir apprenti: il suffit d'avoir 16 ans et 9 à 11 années de scolarité selon le métier. Cependant, les obstacles qui se dressent devant les femmes existent vraiment.

Le problème initial, c'est que les femmes n'ont pas l'idée d'occuper de tels emplois, étant donné la tradition sociale qui prévaut et veut en faire des secrétaires ou des infirmières plutôt que des électriciennes ou des soudeuses. Dans les écoles secondaires, les jeunes filles sont dirigées vers la dactylographie et les arts ménagers; peu de conseillers en orientation leur donnent des renseignements sur des emplois non traditionnels. Souvent, le manque de

notions de base sur la manière d'utiliser les outils et les matériaux constitue une grande source de difficultés. Il est beaucoup plus intimidant de se présenter chez un employeur pour solliciter un poste d'apprenti-électricien ou mécanicien automobile lorsqu'on n'a jamais monté sa propre chaîne stéréo ou bricoler le moteur de sa voiture, ce qui est le cas de la plupart des femmes.

Une aspirante apprentie doit trouver un employeur disposé à l'embaucher. Livrés à leurs propres méthodes, les employeurs de l'industrie privée n'ont pas formé un nombre suffisant de travailleurs spécialisés, ce qui provoque les pénuries actuelles. Cette situation est peut-être due à la crainte des coûts ou de l'administration impliquées, à la préférence pour l'embauche d'immigrants à meilleur marché ou à l'idée que l'apprentissage constitue un mauvais investissement. Quelles que soient les raisons, ces attitudes négatives sont renforcées par les préjugés traditionnels lorsqu'il s'agit d'embaucher des femmes. Les femmes à la recherche d'un emploi dans les corps de métiers se voient répondre franchement par de nombreux employeurs qu'ils n'embaucheront jamais de femmes. Les mêmes arguments sont souvent avancés: le travail est trop pénible, les conditions sont dures, les hommes déjà embauchés s'opposeraient à la présence de femmes, etc.

Si une femme surmonte ces obstacles et devient apprentie, ses problèmes ne sont pas forcément terminés. Elle est généralement la seule femme sur le lieu de travail et peut être soumise à des pressions de la part des travailleurs et des superviseurs. Cela

peut aller d'un langage exagérément grossier et cru pour éprouver ses réactions à une politesse inhabituelle. Les hommes peuvent insister pour lui apporter une aide supplémentaire au début, mais cela peut provoquer du ressentiment et des accusations de favoritisme. Même lorsque ses collègues l'appuient, la femme peut demeurer isolée comme la femme symbolique au travail. Il est évident qu'elle exerce un travail contraire aux normes sociales actuelles et qu'elle peut être soumise à d'autres pressions négatives de sa famille et de ses amis. Certaines femmes ne se découragent pas pour autant, ce qui est tout à leur honneur.

Malgré toutes ces difficultés, le passé récent du Canada nous donne la preuve solide non seulement des capacités des femmes au sein de la main-d'oeuvre spécialisée non traditionnelle mais encore de la rapidité avec laquelle les barrières peuvent tomber si les circonstances l'exigent. Au cours de la Deuxième Guerre mondiale, les employeurs se faisaient concurrence pour embaucher des femmes dans l'industrie lourde et aucun emploi n'était jugé "non convenable". Le gouvernement a instantanément lancé une vaste campagne destinée à encourager les femmes à remplacer les hommes absents dans la population active. Les femmes ont démontré qu'elles étaient capables d'accomplir des travaux autrefois jugés impossibles pour elles. Dans cette situation où des dizaines de femmes travaillaient ensemble dans l'industrie lourde et dans un milieu où "Rosie la riveuse" est devenue une héroïne nationale, les femmes n'étaient pas sujettes à l'isolement et à la désapprobation de la société auxquelles elles font face dans les métiers aujourd'hui⁷.

III. Les insuffisances des programmes fédéraux actuels d'emploi touchant les femmes et les métiers

1. La formation en établissement

En 1978-1979, le gouvernement fédéral a dépensé \$445 315 000 pour la formation en établissement contre \$83 698 000 pour la formation industrielle en cours d'emploi⁸. Cette situation a été fortement critiquée parce qu'elle ne correspondait pas aux besoins de la population active⁹. Une grande partie de la formation ne relève pas du présent mémoire, puisqu'elle est destinée à fournir les notions de base nécessaires pour entrer dans la population active, comme les qualifications pour rechercher un emploi, pour aborder les relations sur le lieu de travail, etc. La formation des qualifications professionnelles et la formation en apprentissage (qui sera traitée plus loin en détail), sont deux programmes de formation en établissement visant à fournir aux stagiaires les qualifications pertinentes pour obtenir des emplois particuliers. Ces deux programmes représentaient en 1978-1979, 81 pour cent de tous les stagiaires hommes en établissement, mais seulement 54 pour cent des stagiaires femmes¹⁰. Autrement dit, 46 pour cent des femmes recevant une formation en établissement suivaient des programmes non destinés à améliorer directement leur capacité d'embauchage. Par contre, 19 pour cent seulement des hommes ont été inscrits à ces programmes.

Même lorsque les femmes reçoivent une formation pertinente, il s'agit souvent d'emplois traditionnellement féminins, dont certains connaîtront

un chômage élevé à l'avenir. Par exemple, en 1978-1979, un quart des stagiaires recevant une formation spécialisée ont été inscrits à une formation pour le travail administratif; 93 pour cent de ces stagiaires étaient des femmes¹¹. Puisqu'il y aura un excédent de travailleurs administratifs dans les années 80 par suite des progrès technologiques, une telle formation semblerait au mieux inappropriée. Sur le total de 27 500 femmes stagiaires en 1978-1979, 813 seulement, soit trois pour cent, ont suivi des cours de formation dans des professions non traditionnelles¹². Une étude interministérielle réalisée conjointement par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada et le Conseil du Trésor a obtenu des preuves que la plupart des stagiaires ne peuvent pas utiliser leurs qualifications après le cours¹³.

2. La formation industrielle

La formation industrielle implique une formation en cours d'emploi pendant laquelle la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC) signe un contrat avec les employeurs pour les aider à défrayer les cours de formation en remboursant une partie du salaire des stagiaires (40 pour cent pour le perfectionnement des travailleurs déjà employés, 60 pour cent pour les chômeurs ou les travailleurs menacés de chômage et 85 pour cent pour les travailleurs ayant des besoins particuliers). Ce programme est plus directement lié aux besoins immédiats des employeurs, mais pas forcément à des pénuries de main-d'oeuvre dans les corps de métier. Dans ce programme, le taux de roulement est faible puisque 78 pour cent des

stagiaires travaillent encore 18 mois après la fin du contrat et de la subvention. (Cette situation s'explique en partie par le fait que 51 pour cent des stagiaires hommes et 37 pour cent des stagiaires femmes travaillaient déjà pour l'employeur avant la signature du contrat de formation¹⁴).

Parmi les participants à la formation industrielle, 29 pour cent seulement étaient des femmes en 1978-1979¹⁵, si bien que les femmes étaient sous-représentées dans ce programme (puisqu'elles représentaient 39 pour cent de la population active et 45 pour cent des chômeurs en 1978). En outre, très peu de femmes ont reçu une formation dans des emplois non traditionnels. La CEIC définit maintenant comme non traditionnelles les professions comptant moins de 10 pour cent de femmes et qui englobent la pêche et la chasse, l'exploitation des forêts, les mines et les carrières, l'usinage et les emplois connexes, la construction, et la conduite du matériel de transport. En 1979-1980, 2,5 pour cent seulement de toutes les femmes stagiaires du programme industriel recevaient une formation dans ces emplois non traditionnels, contre 28,6 pour cent des hommes stagiaires¹⁶.

Le programme de formation industrielle a une utilité limitée en ce qui concerne les corps de métiers parce que le contrat maximum en vertu du programme s'étend sur 52 semaines, alors que la formation dans un corps de métiers nécessite 3 à 4 années. En 1979-1980, 10,8 pour cent des stagiaires en formation industrielle étaient des apprentis et seulement 8 pour cent de ces apprentis étaient des femmes¹⁷. En dehors de l'apprentissage, il est possible que la formation

industrielle fournisse une sorte de formation de bas niveau dans les emplois spécialisés et elle fournit certainement une expérience de travail. Elle pourrait constituer un tremplin vers l'apprentissage dans un corps de métiers. Cependant, étant donnée la proportion extrêmement faible des femmes stagiaires dans les métiers non traditionnels, on ne peut pas dire que le programme offre ces avantages aux femmes.

3. La formation par l'apprentissage

Même si le programme d'apprentissage fait officiellement partie de la formation en établissement (parce que le gouvernement fédéral ne paie en général que pour la partie de la formation en établissement), il s'agit fondamentalement d'une formation en cours d'emploi. C'est le programme le plus pertinent sur la question des pénuries de main-d'oeuvre spécialisée, puisque tous les métiers en question exigent un long apprentissage. En 1978-1979, 32 pour cent de tous les participants aux programmes de formation en établissement étaient des apprentis, ce qui constitue le deuxième pourcentage en importance après la formation spécialisée¹⁸. Cependant, comme nous l'avons mentionné précédemment, trois pour cent seulement de ces apprentis étaient des femmes. En 1978-1979, sur les 55 237 apprentis, 1 655 seulement étaient des femmes. En outre, 74 pour cent de toutes les apprenties recevaient des cours de formation dans les professions traditionnelles du secteur des services, surtout comme cuisinières et coiffeuses¹⁹.

En plus de la représentation effroyablement faible des femmes, le programme d'apprentissage souffre de certains problèmes fondamentaux très vastes que l'on ne peut ignorer.

Il n'y a ni organisation globale, ni stratégie globale concernant la formation par l'apprentissage au Canada, ce qui fait que n'importe quel employeur individuel exerce un contrôle sur cette formation. Ce sont les employeurs qui décident qui former et comment le faire. Les résultats ont été désastreux pour la formation par l'apprentissage en général et pour les femmes en particulier. Les employeurs répugnent à embaucher des apprentis, que ce soit des hommes ou des femmes. Le gouvernement se retrouve dans une situation où il doit soudoyer ou supplier les employeurs d'accepter des apprentis et il est donc très difficile d'imposer des conditions, comme l'emploi de femmes. Si l'on impose de telles conditions à la formation par l'apprentissage, il faut craindre que les employeurs déjà peu enclins refuseront tout simplement tous les apprentis.

Le gouvernement fédéral a en réalité très peu de contrôle sur cette situation. Tout d'abord, il se pose évidemment la question constitutionnelle concernant la compétence provinciale sur l'éducation. Jusqu'à présent, le gouvernement fédéral n'a pas cherché à imposer des conditions lorsqu'il finance la partie de l'apprentissage qui se déroule en établissement. Il ne fait aucun doute qu'une telle décision provoquerait une forte opposition des provinces. Les provinces les plus riches (ayant le plus grand nombre d'industries et d'apprentis)

pourraient préférer financer leurs propres programmes au lieu de se soumettre à une intervention du gouvernement fédéral, surtout du fait que le financement fédéral ne couvre que la partie de l'apprentissage en établissement, ce qui représente souvent huit semaines seulement par année. En outre, même les provinces n'ont pas beaucoup de contrôle sur l'apprentissage. Elles sont également soumises à des contraintes par le fait que ce sont les employeurs qui décident ou non de former des apprentis, qui les choisissent et qui décident des qualifications à leur enseigner. Il ne fait aucun doute que les provinces pourraient faire bien davantage pour encourager les employeurs à former des femmes, mais dans une situation où les employeurs sont peu enclins à former quiconque, l'impact sera forcément limité.

4. La formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée

Par suite des recherches indiquant que les programmes fédéraux de formation sont peu appropriés face aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée au Canada, le programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (CTST) a été lancé en 1979-1980 dans le cadre du programme de formation industrielle. Les employeurs peuvent se voir rembourser 50 pour cent du salaire d'un apprenti (jusqu'à \$170 par semaine) pour des stagiaires dans des métiers spécifiques où il y a une pénurie bien connue. Le financement de la formation du stagiaire peut aller jusqu'à deux ans, au lieu de 52 semaines seulement. Ce programme incite directement les employeurs à offrir la

longue formation nécessaire aux travailleurs spécialisés. Le montant dépensé pendant la première année de ce programme n'a atteint que \$9 millions. Même si cette somme a été portée à \$30 millions pour 1980-1981, elle ne représente encore qu'une faible proportion du budget total de \$834 millions destiné aux programmes fédéraux de formation pour 1980-1981.

Ce programme vise plus particulièrement à satisfaire les besoins actuels et prévus de main-d'oeuvre au Canada. Cependant, il ne comporte aucun mandat particulier pour encourager la formation des femmes. Le programme est encore trop récent pour que l'on puisse avoir des statistiques concernant la participation des femmes. Cependant, puisque le choix de l'apprenti est laissé à l'employeur et puisque les métiers impliqués sont tous non traditionnels pour les femmes, il serait surprenant que le programme CTST atteigne même le faible taux de participation des femmes (trois pour cent) au programme général d'apprentissage.

5. La formation non traditionnelle pour les femmes

En juin 1980, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a annoncé un nouveau programme spécifiquement destiné à encourager les femmes à entrer dans les métiers non traditionnels. Ce programme relève du programme de formation industrielle mais offre une subvention salariale de 75 pour cent aux employeurs qui offrent des cours de formation aux femmes dans les professions non traditionnelles.

Le principe de ce programme est louable, puisqu'il aborde clairement la question de la répugnance des employeurs à embaucher des femmes comme apprenties dans les professions non traditionnelles. Cependant, le montant alloué à ce programme est très faible, à savoir seulement \$2 millions sur un budget de \$834 millions. Les renseignements de base sur le programme laissent supposer que 1 500 femmes y participeront en 1980-1981²⁰. Il est difficile de savoir comment on arrive à ce chiffre puisqu'en faisant simplement une division on arrive à une somme de seulement \$30 par participante et par semaine (sur une base de 44 semaines de travail à l'exclusion des 8 semaines de formation en établissement). Ce chiffre est loin de la somme nécessaire pour financer 75 pour cent du salaire d'un apprenti dans un corps de métiers. En faisant une estimation conservatrice de \$150 par semaine pour les trois quarts de la paie d'un apprenti, un montant de \$2 millions ne couvre que 300 participantes pour 1980-1981.

6. Les cours préparatoires aux métiers

Dans plusieurs provinces, les femmes peuvent suivre de petits cours de formation préparatoires aux métiers non traditionnels. Ces cours durent habituellement de 6 à 12 semaines et comportent une expérience en atelier dans plusieurs métiers et souvent une expérience sur place dans un métier. Ces cours ont pour but d'offrir aux femmes un premier contact avec les métiers et les outils. Ils leur permettent de choisir le métier qui leur convient et leur donne la confiance dont elles ont tant besoin; ainsi peuvent-elles se convaincre elles-mêmes qu'elles sont

capables d'exercer un métier. Le CEIC finance habituellement la formation et recommande bon nombre de stagiaires éventuels.

Les cours préparatoires aux métiers se sont avérés très utiles à plusieurs égards. Ils aident à rétablir un déséquilibre créé par la socialisation et les expériences scolaires des femmes, et offrent souvent le premier contact avec des renseignements sur les métiers. Puisque les cours sont généralement destinés entièrement aux femmes, ils leurs permettent de surmonter l'isolement et la réprobation qu'elles subissent fréquemment lorsqu'elles assistent directement à des cours de formation dans des domaines non traditionnels. Dans ces programmes qui comportent un élément pratique, le contact entre les employeurs et les femmes intéressées à suivre une formation dans les métiers s'est révélé utile pour modifier les attitudes de l'employeur face à l'embauchage final de femmes dans des métiers spécialisés. Lorsqu'un employeur a vu une femme au travail et a reconnu qu'elle avait des capacités, sa répugnance à embaucher des femmes est souvent amoindrie²¹. Les femmes diplômées de cours préparatoires aux métiers ont généralement déclaré qu'elles les avaient trouvés très utiles et appropriés²². Cela ne signifie cependant pas que les diplômées ont trouvé facilement un emploi ou un poste d'apprentie puisque l'opposition de l'employeur demeure un obstacle important. Il est intéressant de remarquer que les cours sont généralement populaires. Par exemple, lorsque le premier cours a été annoncé au Manitoba en 1976, une petite annonce parue dans un journal local a provoqué 200 candidatures pour 15 places²³. Il semble peu difficile d'encourager les

femmes à entrer dans les corps de métiers lorsqu'une formation appropriée est disponible.

En 1979-1980, 1 097 stagiaires ont suivi des cours préparatoires aux métiers au Canada. La plupart des stagiaires, à savoir 843, venaient de l'Ontario qui dispose du programme bien connu Introduction to Non-Traditional Occupations (INTO). Le Manitoba a formé 108 stagiaires, la Saskatchewan 70, la Colombie-Britannique 48, le Nouveau-Brunswick 17 et Terre-Neuve 9. L'île du Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse prévoient des cours pour 1980-1981, mais il n'y a pas actuellement ou en préparation des cours de formation préparatoires aux métiers pour les femmes au Québec ou en Alberta sous le parrainage du gouvernement²⁴. La possibilité pour les femmes de suivre des cours de formation préparatoires aux métiers est donc extrêmement variable. Dans certaines provinces, elle n'existe pas du tout et même dans les provinces ayant des programmes de formation, le nombre de stagiaires est très limité et le cours n'est pas offert dans de nombreuses collectivités.

7. Les allocations de formation

Les stagiaires à plein temps participant à un programme de formation en établissement ont droit à une allocation de formation qui varie selon leur état civil, les conditions de séjour, le nombre de personnes à charge, la distance du centre de formation et le lieu géographique. Depuis octobre 1978, des modifications touchant les femmes ont été apportées aux allocations de formation: "En fait, on n'a fait qu'avancer pour

mieux reculer"²⁵. Les changements négatifs ont commencé lorsque l'allocation de formation a été ramenée de \$45 à \$10 par semaine pour les stagiaires vivant avec un parent ou un conjoint qui travaille. Cette allocation a par la suite été augmentée à \$20 par semaine et dernièrement à \$25. Cette réduction nette n'incite toujours pas les femmes mariées et les jeunes femmes célibataires qui restent à la maison à suivre des cours de formation en établissement.

Cette "demi-mesure" a été l'introduction d'une allocation pour couvrir les frais de garderie, supposément avec l'intention de permettre aux femmes ayant des enfants de payer une gardienne pendant leur participation à des cours de formation. Étant donné que la disposition n'accorde qu'une somme minime de \$15 à \$20 par semaine par personne à charge (quatre au maximum), elle n'offre pratiquement aucune aide. En outre, aucune indemnité de formation n'est offerte aux stagiaires à temps partiel, si bien que les femmes qui doivent partager leur temps entre la formation et leurs responsabilités familiales ne sont pas encouragées à participer au programme. Les obstacles que ces dispositions constituent pour les femmes ayant des enfants se retrouvent dans le fait qu'en 1978-1979, 80 pour cent des femmes stagiaires en établissement n'avaient pas de personne à charge²⁶.

8. L'Action positive

En avril 1979, le programme d'Action positive a commencé à fonctionner à la CEIC avec un budget de \$2 à 3 millions. Il dispose de 18 employés régionaux et

de 6 employés au bureau principal à Ottawa (sans compter les 4 personnes qui travaillent au programme d'Action positive au sein de la Fonction publique fédérale). Ce programme a pour mandat de fournir des conseils techniques et de l'aide aux employeurs privés ou aux sociétés de la Couronne qui sont disposés à mettre en oeuvre volontairement un programme d'égalité des chances au sein de leur compagnie. Ce mandat a un rapport avec la question des femmes dans les métiers spécialisés, étant donné que l'un des buts de l'action positive consiste à impliquer les femmes à tous les niveaux et dans tous les emplois au sein d'une compagnie, y compris l'apprentissage et les métiers spécialisés.

Jusqu'à présent, 15 compagnies seulement participent à l'élaboration de plans d'action positive et aucun n'a encore été mis en oeuvre pour l'instant. La taille des compagnies varie de cent à plusieurs milliers d'employés et les secteurs d'activité englobent des chantiers navals, un fabricant de matériel lourd, une compagnie aérospatiale, des hôtels, des usines de montage de matériel électronique, une université et la Société canadienne d'hypothèques et de logements (SCHL). De toute évidence, les métiers spécialisés sont importants dans certaines de ces industries et la formation par l'apprentissage sera, nous l'espérons, examinée soigneusement pendant l'élaboration de ces plans d'action positive.

Les travaux du programme d'Action positive de la CEIC sont limités à cause du peu d'empressement manifesté par de nombreux employeurs pour impliquer

volontairement leur compagnie dans un programme d'égalité des chances. Il est clair que très peu d'employeurs sont fortement motivés par l'altruisme, puisque seulement 15 ont participé au programme d'Action positive depuis sa création il y a un an et demi. À ce rythme, il est certain qu'il faudra de nombreuses années avant que l'égalité des chances soit mise en oeuvre dans un grand nombre de secteurs industriels, surtout l'égalité des chances pour les femmes dans les métiers spécialisés.

IV. Suggestions en vue d'améliorer les programmes

1. La formation en établissement

Il faut modifier les cours de formation en établissement pour tenir compte des besoins du marché du travail dans les années 80. Plus précisément, la formation pour le travail administratif devrait diminuer et être remplacée par la formation des qualifications exigées pour le fonctionnement des nouvelles machines de bureau et de communications mises en place et par la formation des femmes dans les métiers non traditionnels. Il faut déployer des efforts plus énergiques et mieux coordonnés pour augmenter le nombre de femmes stagiaires recevant une formation dans les métiers non traditionnels. Comme point de départ, il serait peut-être approprié d'établir un lien avec les cours préparatoires aux métiers puisque les diplômées de ces cours pourraient très bien convenir pour une formation plus poussée dans un métier non traditionnel précis.

2. La formation industrielle

Deux programmes sont actuellement conçus spécialement, dans le cadre de la formation industrielle, pour encourager les employeurs à embaucher des apprentis et des femmes, à savoir le Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (CTST) et le Programme de formation des femmes dans les métiers non traditionnels. Même si le dernier programme offre des stimulants supplémentaires aux employeurs pour embaucher des femmes dans les métiers non traditionnels, les fonds affectés sont faibles. De même, il est tout à fait inacceptable que le programme CTST, le seul qui s'adresse aux pénuries connues de main-d'oeuvre spécialisée au Canada, ne comporte pas de dispositions s'appliquant spécifiquement aux femmes.

Il faudrait augmenter immédiatement le budget consacré au financement de la formation des femmes dans les métiers non traditionnels (de \$2 millions actuellement à au moins \$10 millions). Selon les estimations, c'est le montant minimum nécessaire pour former les 1 500 femmes qui devaient à l'origine participer à ce programme.

Quant au Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, il devrait affecter une part de son budget, équivalant à la proportion des femmes dans la population active (39 pour cent), à l'apprentissage des femmes et prévoir des subventions plus élevées pour les femmes (75 pour cent) que pour les hommes (50 pour cent) afin d'inciter les employeurs à embaucher des femmes.

3. La formation par l'apprentissage

Il a été suggéré au Groupe de travail, plus précisément par le Congrès du travail du Canada, de restructurer complètement le programme d'apprentissage selon les grandes lignes du système qui fonctionne dans plusieurs pays européens. Ceci impliquerait un système de prélèvement national dans lequel tous les employeurs verseraient une contribution à un fonds central selon un barème. Les employeurs qui forment des apprentis pourraient ensuite obtenir une aide financière à même ce fonds. De cette manière, les employeurs qui ne forment pas d'apprentis ne pourraient pas se soustraire au fardeau financier et seraient obligés de contribuer en prévision de leurs besoins en main-d'oeuvre. Le fonds central servirait également à financer des conseils, composés d'employeurs et de syndicats, chargés de planifier et de mettre en oeuvre les programmes d'apprentissage selon un processus organisé. Il y aurait des conseils régionaux et nationaux, et au besoin des conseils dans certains métiers.

Même si un tel système pourrait présenter certains avantages évidents, les besoins des femmes ne seraient pas forcément abordés à moins que le gouvernement puisse garantir le respect des conditions suivantes:

1. que les femmes seraient représentées dans ces organismes de métiers, régionaux et nationaux qui élaborent les programmes d'apprentissage, proportionnellement à la population active qu'elles représentent (39 pour cent);

2. que ces organismes de métiers, régionaux et nationaux auraient comme but d'introduire les femmes dans les métiers non traditionnels selon leur proportion dans la population active (39 pour cent);
3. et que, pour atteindre ce but, une part représentative (39 pour cent) des fonds recueillis dans le cadre du système de prélèvement serait allouée à l'apprentissage des femmes.

4. Les cours préparatoires aux métiers

La CEIC devrait s'occuper sérieusement d'organiser des cours de formation préparatoires aux métiers pour les femmes dans les collèges communautaires à travers tout le pays, surtout dans les provinces où il n'y en a pas à l'heure actuelle.

5. Les allocations de formation

Le CCCSF réitère les recommandations faites dans le passé à propos des allocations de formation:

- 1) les allocations de formation pour les stagiaires qui vivent avec leurs parents ou avec un conjoint salarié devraient être ramenées au montant antérieur de \$45 par semaine;
- 2) il faudrait étudier et modifier le système des allocations de formation afin de répondre mieux aux besoins financiers des femmes, surtout de celles qui ont des personnes à charge.

En outre, il faudrait accorder des allocations de formation aux stagiaires à temps partiel dont les responsabilités familiales empêchent leur participation à plein temps.

6. La consultation

Afin de s'assurer que les améliorations apportées aux programmes de formation de la CEIC donnent un résultat maximal, dans tous les Centres locaux d'emploi du Canada (CEC) au moins une personne devrait être formée spécifiquement pour aborder les questions touchant l'entrée des femmes dans les métiers. Cette personne travaillerait directement avec les femmes, les encouragerait à entrer dans les métiers et leur donnerait des renseignements sur les cours préparatoires aux métiers. De plus, elle serait chargée d'élaborer avec les employeurs des possibilités d'emploi pour les femmes dans les métiers spécialisés.

7. L'action positive et l'observation du contrat

Chaque année, le gouvernement signe des contrats avec 25 000 à 30 000 compagnies pour un montant de \$6,5 milliards à des entreprises privées et de \$5,5 milliards à des sociétés de la Couronne. Pour plus de 300 compagnies, dont General Motors, Imperial Oil, British Petroleum et plusieurs gros fournisseurs de produits alimentaires, les contrats du gouvernement fédéral représentent plus d'un million de dollars par an. Puisque bon nombre de ces compagnies emploient des travailleurs spécialisés et des apprentis,

l'introduction d'une observation obligatoire du contrat garantirait aux femmes une part équitable des possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés.

Dans le cadre d'un programme d'observation obligatoire du contrat, les compagnies qui fournissent des biens et services au gouvernement ou bien les organismes qui reçoivent des subventions gouvernementales seraient tenus d'entreprendre un programme d'action positive pour ne pas perdre leurs contrats ou leur financement du gouvernement. L'éventualité d'une telle pénalité a plus de chances de donner des résultats positifs que les appels à la conscience qui constituent la base et la faiblesse du programme actuel d'Action positive.

V. Conclusion

Malgré des dépenses considérables, les programmes existants du gouvernement fédéral n'ont pas amené beaucoup de femmes dans les stages d'apprentissage des métiers non traditionnels ou dans les métiers spécialisés. Pourquoi? Tout d'abord, il est évident que d'importants éléments des programmes de formation en établissement et de formation industrielle ne visent pas à promouvoir la formation dans les métiers spécialisés. De plus, dans les deux programmes, on trouve les femmes presque exclusivement dans les "emplois traditionnellement féminins", dont certains pourraient bien disparaître rapidement au cours des années 80 avec l'avènement des progrès technologiques. Dans le cadre des deux programmes qui impliquent une formation en cours d'emploi (formation industrielle et formation par l'apprentissage), les employeurs choisissent leurs propres stagiaires et se sont montrés peu enclins à embaucher des femmes. Il existe un programme destiné spécifiquement à encourager les employeurs à prendre des apprentis dans les métiers spécialisés où il y a des pénuries (Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée), mais aucune clause n'encourage les employeurs à embaucher des femmes. Dans les deux programmes qui pourraient influencer les pratiques d'embauchage des employeurs (le Programme d'Action positive et le Programme de formation des femmes dans les métiers non traditionnels), les fonds engagés sont très faibles, seulement \$4 à \$5 millions pour les deux programmes sur un budget total de formation de \$834 millions.

Le principal obstacle à l'entrée des femmes dans les métiers spécialisés est l'opposition des employeurs. Ceci a été prouvé par les diplômées de cours de formation préparatoires aux métiers, à savoir des femmes qui sont intéressées par les métiers, ont de l'expérience et ne peuvent cependant pas trouver de travail²⁷. Si les employeurs étaient disposés à embaucher des femmes apprenties, les autres exigences (à savoir un nombre suffisant de femmes ayant des qualifications et une expérience appropriées et désirant entrer dans les métiers) seraient bientôt satisfaites. Comme nous l'avons mentionné précédemment, au cours de la Deuxième Guerre mondiale, alors que l'absence des hommes a provoqué une demande de main-d'oeuvre féminine, le nombre de femmes dans la population active a grimpé de 638 000 en 1939 à 1 077 000 en 1944, soit une augmentation de 68 pour cent en cinq années à peine²⁸! Autrefois, la demande de travailleuses existait, il n'y avait pas de pénurie de main-d'oeuvre féminine, ni de manque de formation à leur endroit. Si les politiques du gouvernement fédéral veulent améliorer les possibilités d'emploi des femmes dans les métiers spécialisés, elles doivent s'attaquer directement aux pratiques d'embauchage des employeurs.

Nous nous trouvons devant la perspective d'un excédent croissant de main-d'oeuvre féminine au cours des années 80, main-d'oeuvre qui, nous le savons, est très qualifiée et motivée dans la population active. Nous faisons également face à une pénurie croissante de travailleurs dans les métiers spécialisés. L'occasion nous est donnée de surmonter une pénurie aigüe de main-d'oeuvre tout en favorisant l'égalité des chances pour

les femmes sur le marché du travail. Comme l'a déclaré récemment le ministre de l'Emploi:

"C'est dès maintenant qu'il faut agir avec détermination afin de poursuivre notre marche vers la réalisation de nos objectifs, soit que 1980 marque la fin de l'oppression de la femme sur le plan économique et social"²⁹.

- 1 Statistique Canada, La population active, Décembre 1979, Ottawa, 1980, tableau 56, p. 70.
- 2 Statistique Canada, La population active, Décembre 1979, tableau 68, p. 84.
- 3 Statistique Canada, Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1977, Ottawa, 1979, tableau 70, p. 131.
- 4 Lynn McDonald, "Wages of Work: a widening gap between women and men" dans Women in Canada, Marylee Stephenson éd., General Publishing Co., Don Mills, 1977, pp. 181-191. Pat et Hugh Armstrong, The Double Ghetto, McClelland et Stewart, Toronto, 1978. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Les obstacles à l'égalité des femmes dans la Fonction publique, Ottawa, 1979; Les femmes dans la Fonction publique: négligées et sous-estimées, Ottawa, 1980.
- 5 Simon Nora et Alain Minc, L'informatisation de la société, La Documentation Française, Paris, 1978. Ce rapport français prévoit un chômage technologique de 12 à 14 pour cent. Japan Information Processing Development Centre, "The Impact of Microelectronics on Employment", Jipdec Report, printemps 1980. Cette étude prévoit d'énormes problèmes de déplacement dans les emplois. Stephen A. Peitchinis, Technological Changes and the Demand for Skilled Manpower. Études sur les incidences de la technologie sur l'emploi, Université de Calgary, Département d'économie, Calgary, 1979. Cette étude canadienne de 102 entreprises montre que chaque emploi nouveau créé par l'évolution technologique provoque le chômage de trois travailleurs.
- 6 Dan Ciuriak et Harvey Sims, Croissance du taux d'activité et de la population active du Canada, Ministère des Finances, Canada, Ottawa, 1980, tableaux 14 et 15, pp. 46-47.
- 7 Ruth Pierson, "Women's Emancipation and the Recruitment of Women into the Labour Force in World War II", dans The Neglected Majority, Susan Mann Trofimenkoff et Alison Prentice, éd., McClelland et Stewart, Toronto, 1977, pp. 125-145.

- 8 Patricia Dale, Des femmes et des emplois - La stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes, CCCSF, Ottawa, 1980, Annexe 2, tableau 10-B, p. 15.
- 9 Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC), Évaluation interministérielle du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: rapport technique, Ottawa, 1977.
- 10 Dale, Des femmes et des emplois, tableau IV, p. 54.
- 11 Programmes de formation de la main-d'oeuvre du Canada, Bulletin statistique annuel, 1978-1979, Ottawa, 1979, tableau 6.4, p. 78.
- 12 Ibid., tableau 6.4, p. 78.
- 13 CEIC, Évaluation interministérielle.
- 14 Renseignements obtenus auprès du Programme de formation industrielle, CEIC.
- 15 Dale, Des femmes et des emplois, p. 55.
- 16 Renseignements obtenus auprès du Programme de formation industrielle, CEIC.
- 17 Renseignements obtenus auprès du Programme de formation industrielle, CEIC.
- 18 Dale, Des femmes et des emplois, p. 55.
- 19 Dale, Des femmes et des emplois, Annexe 2, tableau 14, p. 21.
- 20 Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Fiches de documentation - Programmes d'emploi - nouveaux et maintenus - et expansion de la formation, Ottawa, 2 juin 1980, p. 11.
- 21 Coordonnateur du Programme INTO. "Job Placement" dans INTO: Introduction to Non-Traditional Occupations, Thunder Bay, Confederation College of Applied Arts and Technology, Women's Programs, 1980, p. 37.

- 22 Chercheurs-évaluateurs de l'INTO, "Evaluation Research of the Introduction to Non-Traditional Occupations Program", dans INTO: Introduction to Non-Traditional Occupations, Thunder Bay, Confederation College of Applied Arts and Technology, Women's Programs, 1980, pp. 59-60.
- 23 Julie White, "Women in Trades Association" dans La femme et le travail: Un cahier de documentation, Programme de promotion de la femme, Secrétariat d'État, Ottawa, 1977, p. 2. La section de la formation en établissement de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a entrepris une brève enquête sur les cours préparatoires aux métiers à la demande du CCCSF. Les cours ont été jugés "populaires", "de plus en plus populaires".
- 24 Ces renseignements ont été recueillis par la Direction de la formation, CEIC, à la demande du CCCSF aux fins du présent mémoire.
- 25 Dale, Des femmes et des emplois, p. 59.
- 26 Dale, Des femmes et des emplois, p. 65.
- 27 White, "Women in Trades Association", p. 8.
- 28 Pierson, "Women's Emancipation", p. 145.
- 29 Ministre responsable de la condition féminine, Notes pour un discours prononcé par l'honorable Lloyd Axworthy, ministre responsable de la Condition féminine, à la Conférence mondiale de la décennie des Nations Unies pour la femme, (Ottawa), Conférence mondiale, Copenhague, 15 juillet 1980.

BIBLIOGRAPHY

1. Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh. The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work. McClelland and Stewart, Toronto, 1978.
2. Ciuriak, Dan et Sims, Harvey. Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada. Ministère des Finances Canada, Ottawa, 1980.
3. Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada:
 - a) Evaluation interministérielle du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: rapport technique. Ottawa, 1977.
 - b) Fiches de documentation - Programmes de l'emploi - nouveaux et maintenus - et expansions de la formation. Ottawa: 1980.
4. Confederation College of Applied Arts and Technology, Women's Programs. INTO: Introduction to Non-traditional Occupations. Confederation College, Thunder Bay, 1980.
5. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme:
 - a) Les obstacles à l'égalité des femmes dans la Fonction publique. CCCSF, Ottawa, 1979.
 - b) Les femmes dans la Fonction publique: négligées et sous-estimées. CCCSF, Ottawa, 1980.
6. Dale, Patricia. Des femmes et des emplois - la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1980.
7. Japan Information Processing Development Centre. "The Impact of Microelectronics on Employment". Jipdec, (printemps 1980), pp. 1-19.
8. McDonald, Lynn. "Wages of Work: a widening gap between women and men" dans Women in Canada, éd. par Marylee Stephenson. General Publishing Co. Ltd., Don Mills, 1977.

9. Ministre responsable de la condition féminine. Notes pour un discours prononcé par l'honorable Lloyd Axworthy, ministre responsable de la condition féminine, à la Conférence mondiale de la décennie des Nations Unies pour la femme. Discours prononcé à Copenhague le 15 juillet 1980. Ottawa, juillet 1980.
 10. Nora, Simon et Minc, Alain. L'informatisation de la société. La Documentation Française, Paris 1978.
 11. Peitchinis, Stephen A. Technological Changes and the Demand for Skilled Manpower. Université de Calgary, Département d'économie, Calgary, 1979. Études sur les incidences de la technologie sur l'emploi.
 12. Pierson, Ruth. "Women's Emancipation and the Recruitment of Women into the Labour Force in World War II" dans The Neglected Majority, éd, par Susan Mann Trofimenkoff et Alison Prentice. McClelland and Stewart, Toronto, 1977.
 13. Programmes de formation de la main-d'oeuvre du Canada. Bulletin statistique annuel, 1978-1979. Emploi et Immigration Canada, Direction de la formation, Ottawa, 1979.
 14. Statistique Canada. Division du revenu et des dépenses des consommateurs. Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1977. Ottawa, 1979.
 15. Statistique Canada. Groupe de l'enquête sur la population active. La population active, Décembre 1979. Ottawa, 1980.
 16. White, Julie. "Women in Trades Association" dans La femme et le travail: un cahier de documentation. Secrétariat d'État, Programme de promotion de la femme, Ottawa, 1977.
-



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Advisory Council on the Status of Women: *Du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme:*

Ms. Julyan Reid, Director of Research;
Ms. Marcia Lalonde, Researcher.

M^{me} Julyan Reid, directeur de la recherche;
M^{me} Marcia Lalonde, chercheuse.

From the Mining Association of Canada:

Mr. John S. Reid, Director of Mineral Economics;

Mr. W. H. Digby, Superintendent, Compensation and Office Services, Inco Metals Company;
Mr. Taylor Redden, Director of Manpower Planning, Noranda Mines Limited;
Mr. K. R. Blower, Director of Personnel Planning, Falconbridge Nickel Mines Limited.

De l'Association minière du Canada:

M. John S. Reid, directeur du service de l'économie de minéraux;

M. W. H. Digby, surintendant, services de l'indemnisation et des bureaux, Inco Metals Company;
M. Taylor Redden, directeur de la planification de la main d'œuvre, Noranda Mines Limited;
Mr. K. R. Blower, directeur de la planification du personnel Falconbridge Nickel Mines Limited.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 17

Monday, January 26, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 17

Le lundi 26 janvier 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING

Order of Reference

CONCERNANT:

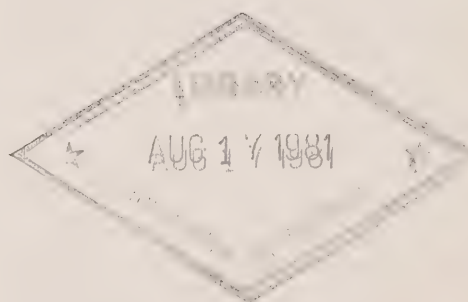
Ordre de renvoi

WITNESSES:

See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JANUARY 26, 1981
(24)

Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Toronto, Ontario at 9:34 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Allmand presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

Witnesses: From York University: Mr. Klaus Weiermaier, Associate Professor (Economics); Mr. Fred Lazar, Associate Professor (Economics); Mr. Helmar Drost, Associate Professor (Economics); and Mrs. Sylvia Campbell, Senior Counselor, Atkinson College. *From Social Planning Council of Metropolitan Toronto:* Mr. Earl Miller, member of the Board of Directors; and Mr. Leon Muszynski, Program Director. *From Metropolitan Toronto Council:* Mr. Paul Godfrey, Chairman; and Mr. Donald Richmond, Deputy Planning Commissioner.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

By unanimous consent it was agreed—That a brief presented by the Social Planning Council of Metropolitan Toronto be printed as an Appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPL-21"*).

At 1:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 26 JANVIER 1981
(24)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Toronto, Ontario, à 9 h 34 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Témoins: De l'Université York: M. Klaus Weiermaier, professeur agrégé (Économique); M. Fred Lazar, professeur agrégé (Économique); M. Helmar Drost, professeur agrégé (Économique); et M^{me} Sylvia Campbell, conseiller principal, collège Atkinson. *Du Social Planning Council of Metropolitan Toronto:* M. Earl Miller, membre du Conseil d'administration; et M. Léon Muszynski, directeur des programmes. *Du Conseil du Toronto métropolitain:* M. Paul Godfrey, président et M. Donald Richmond, sous-commissaire de la planification.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu,—Qu'un mémoire présenté par le Social Planning Council of Metropolitan Toronto: soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «EMPL-21»*).

A 13 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, January 26, 1981

• 0937

[Text]

The Chairman: Good morning, ladies and gentlemen, I would like to call this meeting to order.

This is the first of several public meetings of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s in the Toronto area.

This task force was established by Parliament last spring. It is made up of seven members of Parliament from the three political parties in the House of Commons: four from the government side, two from the Conservative Party, and one from the NDP. The members are well distributed from the different parts of the country, with two from the west, two from Ontario, two from Quebec, and one from the Atlantic region.

Our mandate, to put it very briefly, is to look into a situation in Canada where we have a growing shortage of skilled workers on the one hand, and on the other hand, large numbers of people who are still looking for work but cannot find it. In pursuing that problem we are re-examining our manpower policies with respect to retraining, training, mobility, and so on, to see where they are lacking and what can be done to improve on them, so that we do not have these imbalances I referred to in the labour market.

We had advertised in the Toronto area, asking groups and individuals who were interested to let us know if they wished to appear before the task force. We got a very large response, to the extent that we are not able to hear all those who indicated an interest; but we have asked them all to submit their views to us in writing. We of course tried to choose on the basis of those groups who are more broadly based or who brought to the work of the task force new or unique views, because we have been having some repetition in our hearings in Ottawa and in other parts of the country. We have already held hearings in the four western provinces and in the four Atlantic provinces. We did that before the Christmas break in Parliament, and we are now carrying out hearings in Ontario and in Quebec.

I have with me this morning on my immediate right, Jim Hawkes, member of Parliament from Calgary, who is the chief Conservative critic for manpower policies. Mr. Hawkes is one of the Vice-Chairman for the task force. On his right is Gilles Marceau, who is the member of Parliament from Jonquière, which is in the Lac St. Jean area of Quebec. He is a Liberal and also one of the Vice-Chairmen of the task force. On his right is John McDermid, the Conservative member from Brampton—Georgetown, and a critic for manpower policies. On his right is David Orlikow from Winnipeg North, NDP critic for manpower policies. One other member of the task force is expected—Bruce Lonsdale from Timiskaming in northern Ontario. His plane was to arrive earlier this morning and he should be here any minute. The seventh member could not make it. So six of the seven will be here this morning.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Lundi 26 janvier 1981

[Translation]

Le président: Bonjour, mesdames et messieurs, la séance est ouverte.

Le Groupe d'étude sur les perspectives d'emploi dans les années 1980 tiendra plusieurs réunions publiques dans la région de Toronto dont celle-ci est la première.

Le présent Groupe d'étude, établi par le Parlement le printemps dernier, se compose de sept députés qui proviennent des trois partis politiques représentés à la Chambre des communes, soit quatre représentants du gouvernement, deux représentants du parti conservateur et un représentant du NPD. Les différentes régions du pays sont bien représentées puisque deux membres du Groupe viennent de la région de l'Ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec et un de la région de l'Atlantique.

Notre mandat, énoncé brièvement, est d'étudier un état de choses qui règne au Canada, c'est-à-dire, d'une part, la pénurie croissante de travailleurs qualifiés et, d'autre part, le grand nombre de personnes qui se cherchent toujours du travail mais ne peuvent en trouver. En nous penchant sur ce problème, nous réexaminerons nos politiques relatives à la main-d'œuvre, en ce qui concerne le recyclage, la formation, la mobilité, et le reste, pour voir ce qui cloche et ce qui peut être amélioré, et ce afin d'éliminer les déséquilibres du marché du travail dont j'ai parlé.

Nous avons fait paraître des annonces dans les journaux de la région de Toronto, invitant les groupes et les particuliers que la chose intéresse, à nous le faire savoir s'ils souhaitaient comparaître devant notre Groupe d'étude. Ceux qui en ont exprimé le désir sont tellement nombreux que nous ne pourrions les recevoir tous; toutefois, nous les avons tous priés de bien vouloir nous communiquer leurs vues par écrit. Bien entendu, nous choisissons les groupes les plus importants ou ceux qui nous soumettent des idées nouvelles ou uniques, pour éviter les redites comme ce fut le cas lors de nos auditions à Ottawa ou ailleurs. Jusqu'ici, nous avons tenu des auditions dans les quatre provinces de l'Ouest et dans les quatre provinces de l'Atlantique, soit avant le congé de Noël, et nous en tiendrons maintenant dans Ontario et au Québec.

J'ai l'honneur de vous présenter ce matin, assis à ma droite, M. Jim Hawkes, député de Calgary, critique en chef du parti conservateur pour ce qui est des politiques concernant la main-d'œuvre. M. Hawkes est l'un des vice-présidents du Groupe d'étude. À sa droite se trouve M. Gilles Marceau, député de Jonquière dans la région du lac Saint-Jean (Québec). M. Marceau est libéral; il est, lui aussi, l'un des vice-présidents du Groupe d'étude. À sa droite se trouve M. John McDermid, député conservateur de Brampton—Georgetown et critique des politiques relatives à la main-d'œuvre. À sa droite se trouve M. David Orlikow, député de Winnipeg—Nord et critique des politiques de main-d'œuvre pour le NPD. Un autre membre du Groupe d'étude doit se joindre à nous incessamment, il s'agit de M. Bruce Lonsdale, député de Témiscamingue dans la région septentrionale de l'Ontario. Son avion devait arriver plus tôt ce matin; il ne devrait pas tarder à

[Texte]

We also have with us our research director, Gerry Swartz and our administrative director, Murray Hardie, and research and administrative staffs.

Since this is a task force of the federal Parliament, members of the task force and witnesses may use either the English or French language. We have the capability for simultaneous translation and any of you who wish to make use of that can get earphones at the back of the room.

In addition, all those who are present may request, by approaching our staff to have the printed proceedings of today's meeting sent to them. Everything—the brief, the questions and answers and so on—is recorded and printed in a *Hansard*-like format. You can request a copy of the report when it is printed. Our mandate lasts until the month of June and we would expect our report to be out by the end of May or early June. That will be sent to you as well.

• 0940

By the way, in Toronto since we had a large number of groups we decided to start off this morning sitting as the entire committee, but in order to handle the large number of groups we are splitting into two subcommittees for this afternoon and tomorrow. Tomorrow one of the subcommittees will sit in Mississauga or Brampton in the west end of Toronto. The other will continue to sit downtown and here. This afternoon both subcommittees will sit here.

This morning we are sitting with the entire panel and we have four groups who have given notice and have been approved to appear. We have a group from York University, Professor Klaus Weiermaier, Mr. Fred Lazar, Mr. Helmut Drost and Sylvia Campbell. We have Mr. Earl Miller from the Social Planning Council of Metro Toronto. We have Paul Godfrey, Chairman of the Regional Municipality of Metro Toronto, speaking for the Economic Development Steering Committee of Metro Toronto.

We also had a forth group to appear this morning, the Canadian Council of the United Automobile Workers, but just prior to the meeting they advised me that they wish a delay in appearing before us. They want to amend their brief in view of some of the announcements made last week by the three ministers at the federal level. So they have requested to appear before us on another occasion.

So this morning we have those three groups. We will start by hearing the group from York University, if they would all come forward to the witness table. One of you may make the verbal submission or you may divide it up among you. Then when we ask questions your quarterback can refer them to whatever person on your team you feel is best able to answer.

[Traduction]

se joindre à nous. Le septième membre du Groupe ne pourra pas être des nôtres. Alors, six membres sur sept seront avec nous ce matin.

Nous comptons également avec nous ce matin notre directeur des recherches, M. Gerry Swartz, et notre directeur administratif, M. Murray Hardie, ainsi que des membres de notre personnel affectés aux recherches ou à l'administration.

Puisqu'il s'agit d'un groupe d'étude formé sous l'égide du Parlement fédéral, les membres du Groupe et les témoins peuvent s'exprimer en anglais ou en français. Nous sommes dotés d'un service d'interprétation simultanée; aussi, ceux d'entre vous qui les désirent peuvent se procurer des écouteurs à l'arrière de la salle.

De plus, tous ceux qui sont ici peuvent demander à notre personnel de leur faire tenir par la poste un exemplaire imprimé du compte rendu des délibérations de notre séance d'aujourd'hui. Toutes nos délibérations—le mémoire, les questions et les réponses, et le reste—sont enregistrées et imprimées sous la forme d'un «hansard». Ce compte rendu, une fois imprimé, est à votre disposition; vous pouvez donc en demander un exemplaire. Notre mandat expire à la fin de juin et nous espérons publier notre rapport à la fin de mai ou au début de juin. Nous vous en ferons parvenir un exemplaire également.

Soit dit en passant, vu le grand nombre de groupes désireux de comparaître devant nous à Toronto, nous avons décidé d'amaorcer nos délibérations ce matin en comité plénier, mais, afin de pouvoir entendre tous les groupes, nous nous formerons en deux sous-comités cet après-midi et demain. Demain, l'un des sous-comités va siéger à Mississauga ou à Brampton dans le quartier ouest de Toronto. L'autre siégera au centre-ville ou ici. Cet après-midi, les deux sous-comités vont siéger ici.

Ce matin, tous les membres du Groupe d'étude sont là et nous entendrons les représentants de quatre groupes que nous avons autorisé à comparaître devant nous et qui nous avaient adressé une demande à cet effet. Il s'agit d'un groupe de l'Université York, composé du professeur Klaus Weiermaier, de M. Fred Lazar, de M. Helmut Drost et de M^{me} Sylvia Campbell. Nous entendrons en outre M. Earl Miller, représentant le Conseil de planification sociale de la région métropolitaine de Toronto ainsi que M. Paul Godfrey, président de la Municipalité régionale de la région métropolitaine de Toronto et porte-parole du Comité directeur de l'expansion économique de la région métropolitaine de Toronto.

Un quatrième groupe devait également comparaître devant nous ce matin, soit le conseil canadien des travailleurs unis de l'automobile, mais il nous a fait savoir tantôt qu'il désirerait reporter son témoignage à plus tard. Il entend modifier son mémoire en fonction de certaines annonces faites la semaine dernière par les trois ministres situés au niveau fédéral. Il nous a donc demandé l'autorisation de venir témoigner à une date ultérieure.

Alors, ce matin nous entendrons ces trois groupes, en commençant par celui de l'Université York dont je prie tous les représentants de bien vouloir s'approcher de la table des témoins. L'un d'entre vous peut faire l'exposé oral ou bien vous pouvez vous le partager. Dans ce dernier cas, lorsque nous poserons des questions, votre «quart-arrière» saura, pour y

[Text]

We are in your hands. As our staff probably advised you, we accept much longer written submissions and if you have one you can table that. We would like the opening remarks to be about 15 minutes. We will spend the rest of the time in exchange of views and discussion. Please proceed.

Professor Weiermaier (Faculty of Administrative Studies, York University): I have noted a few things down here which I am going to deliver. I do not think they will take more than 10 minutes. By way of introduction, I would like to make a few factual statements relating to Canadian manpower and education policy. As you are well aware, Canada ranks among the top spenders in human resource development measured in terms of per capita educational expenditures. We are second only to Sweden in manpower training funds expended by the various levels of government. Yet we are far down the list in terms of labour market performance when measured by such indicators as labour productivity, unemployment, labour market imbalances, inflation, industrial peace or strike activity. Either we have problems that are very peculiar to Canadian society and to the Canadian economy, or we are doing something wrong in our education and Manpower policies. It can be only one or the other. While it is always easy to make a case for being very different and having problems peculiar to our economic development, and I could provide a list of some of those factors, I tend to think many of the problems are self-inflicted and result largely from a very myopic and short-run perception of labour market behaviour and labour market realities.

• 0945

In looking back at past government efforts in the domain of active labour market policy and education policies, as well as a fair amount of past labour market research, I detect one common denominator and/or reason for this view. That appears to be that we have had an extreme reliance on what is usually called the neoclassical paradigm of competitive market adjustments which includes invariably the markets for education and labour. It is essentially a belief that actual and expected income and employment conditions act as perfect allocators of human resources across jobs, occupations, regions, industries and/or different programs of learning and training. That is not to say that labour market imperfections are not considered by a good many labour economists in this country. However, they are merely treated as residuals, at least analytically, within the framework or paradigm of perfect markets. Hence, if we do experience labour market imbalances such as, at present, shortages or high levels of unemployment, we quickly assume and often conclude that we simply need more labour market information, increased mobility and, since the '60s, also more general-type schooling and training in order to alleviate those imbalances.

[Translation]

répondre, s'adresser au membre de votre équipe le mieux en mesure de s'acquitter de la tâche.

Nous sommes à votre disposition. Notre personnel vous l'a sans doute signalé, nous acceptons de longues déclarations écrites et si vous en avez une vous pouvez la déposer. La déclaration liminaire ne devrait pas dépasser une quinzaine de minutes, le reste du temps étant consacré à l'échange de vues et à la discussion. Alors, allez-y.

M. Weiermaier (Faculté des études administratives, Université York): J'aimerais signaler un certain nombre de choses que j'ai remarquées et auxquelles je consacrerai à peine une dizaine de minutes. Je commencerai par signaler certains faits relatifs à la politique canadienne concernant la formation de la main-d'œuvre. Le Canada, vous ne l'ignorez pas, se range parmi les pays qui affectent le plus de dépenses par tête d'habitant à la formation de la main-d'œuvre, ne cédant le pas qu'à la Suède quant aux fonds consacrés à la formation de la main-d'œuvre par les trois paliers de gouvernement. Pourtant nous figurons au bas de la liste quant à notre performance sur le marché du travail, performance mesurée en fonction de certains indicateurs, notamment la productivité de la main-d'œuvre, le chômage, les déséquilibres du marché du travail, l'inflation, la paix industrielle ou les grèves. Ou bien les problèmes auxquels nous nous heurtons sont tout à fait particuliers à la société et à l'économie canadiennes, ou bien notre politique de formation de la main-d'œuvre laisse à désirer. Ce ne peut être que l'un ou l'autre. Il est toujours facile de démontrer que nous sommes bien différents et que nos difficultés tiennent à notre expansion économique, et je pourrais citer nombre de facteurs à l'appui de ce que j'avance, mais je suis porté à croire que bien des problèmes n'en tiennent qu'à nous-mêmes et largement à notre perception myope et à court terme du comportement et des réalités du marché du travail.

Je décèle dans les efforts antérieurs déployés par le gouvernement dans le domaine de la politique active du marché du travail et dans celui des politiques relatives à l'instruction, ainsi que dans la quantité de recherches effectuées dans le passé sur le marché du travail, un commun dénominateur et/ou la raison d'adopter cette attitude. C'est qu'il semble que nous comptons aveuglément sur ce que nous appelons d'ordinaire le paradigme néoclassique des rajustements concurrentiels du marché, ce qui influe invariablement sur les besoins en instruction et en main-d'œuvre. Il s'agit, en somme, d'une croyance selon laquelle le revenu et les conditions d'emploi actuels et prévus jouent le rôle de parfait répartiteur des ressources humaines en fonction des emplois, des occupations, des régions, des entreprises industrielles et/ou des divers programmes d'apprentissage et de formation. Ce qui ne veut pas dire que bon nombre d'économistes du Canada ne tiennent pas compte des imperfections du marché du travail. Toutefois, ces dernières sont tout simplement traitées comme éléments résiduels, du moins analytiquement, dans le cadre ou paradigme des marchés parfaits. En conséquence, s'il y a déséquilibre sur le marché du travail, imputable, par exemple, comme c'est le cas à l'heure actuelle, à la pénurie d'emplois ou au niveau élevé du chômage, nous présumons sans tarder et souvent nous en

[Texte]

As I will attempt to show below, there appear to be some serious flaws in such an approach, and since so many policies and policy prescriptions have in the past been based on this methodology, there must also have been flaws in policy recommendations. Let me illustrate some of the major shortcomings of using such a partial and short-run analysis of labour market behaviour with examples.

One obvious mistake or bias of the former school of thought is its insistence on being able to infer a labour market behaviour, how labour markets behave and operate, from a mere observation of a few labour market characteristics. It is of course clear that in a well functioning labour market it is the demand and changes in demand that will guide changes in supply, that is, the labour force. Hence, many economists believe it sufficient to merely observe changes in the labour force and its characteristics over time to tell the whole story as to what has happened in the market for labour. As it is equally observed that relatively more of those with higher levels of education are gainfully employed and/or that there are fewer highly educated among the unemployed, we conclude very quickly that more formal schooling will act to increase employment and/or decrease unemployment. This committee had evidence from some people who have argued exactly that way.

This bias of forever observing and analyzing labour force characteristics without ever having to extract information from the demand side of the manpower equation may be highly misleading, though. For if education is used by the employer to effectively screen applicants, and we have evidence from research elsewhere that education is used as a screening device, and it is acquired by the individual for the purpose of signalling quality in the labour market, then markets not only behave differently than the neoclassical paradigm assumes, but also, more importantly, our policy conclusion of expanding formal schooling may be highly inappropriate. We should therefore not rely exclusively on information about labour market outcomes in terms of labour force characteristics, but we should study the structural configurations and the mechanisms of labour markets, something we have not done very extensively in the past.

In this context a second flaw comes quickly to mind, and that is our reliance on the mechanism of organization external labour markets to efficiently allocate labour. Both in theory and in practice we trust the allocation of labour to be best achieved through adjustments of labour across the marketplace through firm external mobility, the creation of general

[Traduction]

déduisons qu'il nous faut tout simplement de plus amples renseignements sur le marché du travail, une plus grande mobilité de la main-d'œuvre et, en outre, depuis les années 60, un enseignement scolaire et des cours de formation d'ordre général plus poussés afin de rectifier ces déséquilibres.

Je vais donc tenter de démontrer que cette attitude laisse sérieusement à désirer, et puisque de si nombreuses politiques et prescriptions de politique se sont inspirées de cette méthodologie dans le passé, les politiques ainsi préconisées ont dû également laisser à désirer. Permettez-moi d'illustrer au moyen d'exemples les grandes faiblesses que recèle une telle analyse partielle et de courte portée du comportement du marché du travail.

L'une des erreurs ou tendances manifestes de l'ancienne école de pensée est de prétendre avec insistance pouvoir déceler tel ou tel comportement, telle ou telle réaction du marché du travail, uniquement à partir de l'observation de quelques caractéristiques du marché du travail. Dans un marché du travail qui fonctionne bien, c'est la demande et l'évolution de la demande, bien évidemment, qui indiquent l'évolution de l'offre, c'est-à-dire de la population active. Aussi, bon nombre d'économistes croient qu'il suffit tout simplement de tenir compte de l'évolution de la population active et de ses caractéristiques pendant quelque temps pour savoir exactement ce qui s'est passé sur le marché du travail. Comme c'est un fait qu'un nombre relativement élevé de personnes ayant des études universitaires occupent un emploi rémunérateur et (ou) qu'il y a peu de chômeurs parmi les personnes qui ont fait des études supérieures, nous en déduisons sans hésitation que des études plus poussées feraient accroître les perspectives d'emploi et (ou) diminuer le chômage. Certaines gens sont venus témoigner en ce sens devant le présent Comité.

Cette tendance à toujours faire l'analyse des caractéristiques du marché du travail sans jamais tenir compte d'éléments d'information tirés de l'aspect demande de la main-d'œuvre peut, bien entendu, induire largement en erreur. Car, si l'employeur recourt au niveau d'instruction pour effectuer efficacement la présélection des candidats, et des recherches effectuées ailleurs ont démontré que les études étaient un critère de présélection, et si le particulier fait des études afin d'apporter de la qualité au marché du travail, alors les marchés non seulement se comportent différemment qu'on ne le suppose par suite du paradigme néoclassique, mais, ce qui importe davantage, notre politique d'expansion des études scolaires peut se révéler tout à fait inopportune. Alors, nous devrions non pas nous fier exclusivement aux renseignements sur les aboutissements du marché du travail pour déterminer les caractéristiques de la population active, mais étudier les configurations structurales et les mécanismes des marchés du travail, ce à quoi nous n'avons pas consacré beaucoup d'énergie dans le passé.

Dans cet ordre d'idées, un autre défaut saute aux yeux, c'est la confiance que nous mettons dans le mécanisme d'organisation des marchés de travail extérieurs en vue de la répartition efficace de la main-d'œuvre. Nous estimons, tant en théorie qu'en pratique, que la meilleure répartition de la main-d'œuvre peut se faire grâce à des rajustements au niveau des travail-

[Text]

and easily transferrable skills and the like. Organizations, particularly if they are large and have their own organization—internal labour markets, characterized by varying job, promotion, and training ladders, which are often insulated from the organization-external labour market. Again, lack of consideration for these internal labour-market structures and their mechanism will result in policy mistakes or in miscalculations about managerial response patterns to specific labour-market initiatives. For example, a policy aimed at providing subsidies and controls over training through external labour markets may not be very effective if it runs cross-purpose with the allocation mechanism of firm-internal labour allocation mechanisms. Designing a good manpower training policy appears to need some sound knowledge of the behaviour and structure of these internal markets, and again, these have been ignored.

• 0950

The third pitfall of traditional labour-market analysis and policy formulation on manpower and education is the partial nature of most enquiries. The procedure of focussing or singling out a specific group of manpower, studying its problems, and making policy recommendations is usually justified on the grounds that in a competitive environment—and again we come back to this paradigm—everything is in equilibrium and balance, and hence we are safe in studying a particular part of the system, of the total, without having to spell out all interrelationships and possible feedbacks.

The undersupply of apprentices in Canada may, however, be as much a problem of university education as it is a problem of high costs of apprenticeship training, turnover of journeymen, and all the other things we have been talking about. By making university education accessible to everybody, by subsidizing it relative to other forms of skill acquisition, and by reducing university standards to their bare minimum, we may reduce the pool of potential apprentices, thereby aggravating skill shortages in blue-collar occupations. In evaluating these and other labour-market adjustments and processes, we ought therefore to look at the over-all system. Instead of focussing solely on a particular part, we need a systems approach. Again traditionally we have singled out particular manpower groups and have studied those, and I do not think you can do this. You have to look at a system as a whole if you want to tell the whole story as to how labour markets operate.

The fourth deadly sin found in analysis and policy proliferation in the fields of education and manpower is the static and short-term view of the traditional paradigm, neglecting dynamic adjustment and possible irreversible trends in employment and education. Again, let us look at shortages in blue-collar occupations as a starting point, since this is your main concern here. A serious shortage—that much we know from

[Translation]

leurs par suite d'une ferme mobilité externe, de la création d'aptitudes générales aisément transmissibles, et le reste. Les entreprises, surtout si elles sont importantes et disposent de leur propre organisation du marché du travail interne, caractérisée par divers mécanismes d'avancement et de formation sont souvent distinctes de l'organisation du marché du travail extérieur. Là encore, ne pas tenir compte des structures et des mécanismes du marché du travail interne prête le flanc à des erreurs de politique et de calcul au sujet du type de réaction des gestionnaires face à la prise de certaines initiatives précises sur le marché du travail. Par exemple, une politique destinée à assurer des subventions à la formation et à imposer des contrôles à ce sujet par le truchement des marchés du travail extérieurs peut se révéler peu efficace si elle contrecarre le mécanisme de répartition interne de la main-d'œuvre des entreprises. L'élaboration d'une bonne politique de formation de la main-d'œuvre suppose, semble-t-il, une solide connaissance du comportement et de la structure de ces marchés internes dont, là encore, on n'a pas tenu compte.

Le troisième piège quant à l'analyse traditionnelle du marché du travail et l'élaboration de la politique sur la main-d'œuvre et l'instruction tient à la nature partielle de la plupart des enquêtes. La procédure selon laquelle on s'arrête à un groupe particulier de travailleurs, en examine les problèmes et propose des politiques, est d'ordinaire justifiée puisque dans un milieu concurrentiel—et là nous revenons à ce paradigme—tout est en équilibre et, par conséquent, on ne saurait se tromper en étudiant une certaine partie de l'ensemble du système sans préciser toutes les corrélations et rétroactions possibles.

La formation d'un nombre insuffisant d'apprentis au Canada est, toutefois, un problème imputable tout autant à l'enseignement universitaire qu'au coût élevé de la formation d'apprentis, au renouvellement des journaliers, et à tous les autres éléments dont nous avons parlé. En rendant l'enseignement universitaire accessible à tout le monde, en subventionnant cet enseignement par rapport à d'autres formes d'apprentissage et en réduisant au strict minimum les normes universitaires, nous risquons de réduire l'ensemble virtuel des apprentis et, partant d'accroître la pénurie de travailleurs spécialisés. En évaluant, entre autres, ces rajustements et processus afférents au marché du travail, nous devons donc examiner le système dans son ensemble, nous concentrer non pas sur une partie seulement, mais sur le tout. Là encore, selon la tradition, nous avons choisi certains groupes de travailleurs, puis les avons étudiés, mais nous ne saurions agir ainsi, à mon avis, car il faut examiner un système dans son ensemble si l'on veut en connaître les tenants et aboutissants et savoir comment fonctionnent les marchés du travail.

Le quatrième péché capital que recèle la prolifération des analyses et des politiques concernant l'instruction et la main-d'œuvre tient à la nature statique et myope du paradigme traditionnel qui ne tient pas compte des rajustements essentiels à faire ni des tendances irréversibles susceptibles de se produire dans les domaines de l'emploi et des études scolaires. Commençons donc par nous pencher sur la pénurie de cols

[Texte]

neo-classical analysis, will drive up wages and increase mobility. However, this in turn makes training even most costly and more risky to the employer, which further reinforces shortages by reducing the employer's interest to train. Rather than training scarce skills, employers will then try to substitute between different sets of skills. In other words, substitute semi-skilled for skilled workers or labour, or capital for labour. Over time, the composition of the work force will simply change. We may end up with more semi-skilled workers, who will now be more tightly controlled and supervised by machines and a fleet of supervisors and managers. Already now, we in Canada excel in the number of managers per work force compared to other industrialized countries such as Japan or West Germany, and until recently such dynamic developments were hailed as progress—introducing labour-saving devices, machines. However, with the emergence of staggering problems in the field of quality control and reject rates, some sobering up has occurred. There are some firms, as you are well aware, in the Kitchener area, for instance, and in other places, which have reintroduced apprenticeship training because of the quality-control problems they have faced. But again, the problem is you have to look at the labour market in all its dynamic adjustment processes over time, because some of those adjustments become irreversible.

Some of these case histories and developments reveal a serious lack, of course, also, of interest and concern on the part of firms and management to look at long-run consequences in the whole area of human-resource development. If the problem were simply one of sophistication of management in the area of forecasting and planning, particularly manpower forecasting and planning, we could easily mount courses in our business schools or provide more forecasting information, such as is being contemplated at the present time by various provincial governments. There is probably more of a problem than the art of forecasting, though, for labour continues to be viewed as the variable factor of production, to be hired and fired on short-term notice, into a nineteenth century type of labour force. While we have very elaborate techniques of forecasting and accounting for capital assets, we have done very little in the field of manpower. Of course, if you look at the dimensions, 70 per cent of our GNP is labour income and, therefore, if assets matter, I would think it is the human resources that matter much more in the country of Canada compared to the capital assets. But, this is the bias we seem to have running.

Again, we would, of course, be in a much better position to disentangle as to whether the problem was a social value perspective, a philosophical problem or an economic problem if we were able to gather solid information as to how employers cost and price out human resources and adjust their work force to major environmental changes such as changes in immigration, changes in the design of the education system, changes in

[Traduction]

bleus dans certaines professions puisqu'il s'agit là de la préoccupation principale du Comité. Une pénurie grave, comme l'analyse néoclassique nous l'apprend, fait monter les gages et accroît la mobilité de la main-d'œuvre. Toutefois, en revanche, cela fait monter de nouveau le prix de la formation et augmente les risques courus par l'employeur, ce qui accentue davantage les pénuries puisque l'employeur est alors moins intéressé par la formation. Au lieu de former des travailleurs à des métiers qui se font rares, les employeurs cherchent plutôt à se contenter de travailleurs semi-spécialisés, à substituer le capital à la main-d'œuvre. Au fil des ans, la composition de la population active va tout simplement évoluer, de sorte qu'on pourra se retrouver avec une majorité de travailleurs semi-spécialisés qui seront encadrés et supervisés de près par des machines et une multitude de superviseurs et de gestionnaires. Déjà, au Canada, nous comptons un plus grand nombre de gestionnaires par population active que d'autres pays industrialisés, notamment le Japon et l'Allemagne de l'Ouest. Jusqu'à récemment, ces faits nouveaux—l'introduction de dispositifs, de machines qui allègent le travail—étaient synonyme de progrès dynamique. Toutefois, vu les énormes problèmes ainsi créés au chapitre du contrôle de la qualité et des articles de rebut, on s'est ravisé. Comme vous le savez très bien, certaines entreprises, notamment de la région de Kitchener et d'ailleurs, ont rétabli l'apprentissage à cause des problèmes suscités au niveau du contrôle de la qualité. Mais, là encore, il s'agit d'examiner le marché du travail en tenant compte de tous les rajustements progressistes effectués au cours des ans parce que dans certains cas ces rajustements deviennent irréversibles.

Certains de ces cas, bien entendu, révèlent le peu d'intérêt manifesté par les cadres d'entreprises pour l'examen des conséquences à long terme de pareils rajustements sur tout le domaine du perfectionnement des ressources humaines. S'il s'agissait tout simplement de perfectionner les gestionnaires au niveau de la prévision et de la planification, il serait facile d'organiser des cours en ce sens dans les facultés de commerce, comme certains gouvernements provinciaux y songent à l'heure actuelle. Toutefois, le problème n'est probablement pas restreint à l'art de la prévision, car la main-d'œuvre continue à être considérée comme l'élément variable de production, que l'on peut engager et congédier à brève échéance, ce qui rappelle la population active du dix-neuvième siècle. Nous disposons de techniques fort raffinées pour établir des prévisions dans le cas d'immobilisations et aussi pour en rendre compte, mais nous avons fait peu de choses en ce sens dans le domaine de la main-d'œuvre. Bien entendu, si l'on considère que 70 p. 100 de notre PNB proviennent du revenu du travail et, par conséquent, que l'actif constitue un élément important, j'estime que les ressources humaines importent beaucoup plus au Canada comparativement aux immobilisations. Mais, c'est le parti pris qu'on semble avoir adopté.

Là encore, nous serions évidemment, beaucoup mieux en mesure de déterminer s'il s'agit d'un problème d'ordre philosophique ou économique, si nous pouvions réunir des renseignements dignes de foi sur la façon dont les employeurs évaluent les ressources humaines et rajustent l'effectif de leur main-d'œuvre en fonction des grands changements opérés, notamment, aux chapitres de l'immigration, de l'enseignement et de

[Text]

the demographics. We do not know that because we have not really carried out research that would unambiguously tell you exactly as to how the managerial response pattern is to these changes.

In a way, this task force or committee can be viewed as an attempt to assess the complexity of labour market adjustments at the micro level, at least that is the way I see it. An attempt to achieve a better understanding of the demand side of the manpower equation, as you undoubtedly have experienced, requires some very subtle questioning of labour market participants and a good analytical grasp of the over-all system of manpower and education to fit the fragmented and often biased evidence in mosaic fashion into a consistent picture. The exercise is furthermore aggravated by extreme lags in managerial response patterns.

According to my own research, it takes labour markets around three to five years to adjust to major changes such as educational reforms, changes in immigration or labour force entry rate changes. This not only has implications in terms of the kind of answers one gets from soliciting inputs into the task force but it again has policy implications for labour market intervention efforts. For instance, if we assess future manpower training needs for critical manpower shortages, as has been done, and we say it takes \$70 million, or whatever the last assessment found, and we were to distribute these to the provinces, it is likely that they could only be able to spend a fraction initially due to the aforementioned lags. And when I talked to some of the provincial governments, that is exactly what is happening right now.

Apart from these built-in lags, there is the problem of appropriate assessment or identification of such manpower needs. If we were to ask all employers as to how many tradesmen they need, say, in 1982, we put them into a very hypothetical situation which is conditioned by a myriad of factors and most likely we will get biased estimates, particularly if we mention en passant that we will think about subsidizing training. It seems again that we need some solid empirical evidence as to how employers adjust their labour force under different labour market conditions in order to throw some light on policy consequences for labour market interventions. Such endeavours, if done well, would also reveal expected effects of technological changes, notably the introduction of micro-processors, an area we also know very little about but where the eighties will bring a lot of change in Canada.

[Translation]

la démographie. Nous ne saurions réunir de tels renseignements faute de véritables recherches qui nous permettraient de savoir exactement et sans équivoque comment les gestionnaires réagissent à pareils changements.

Le présent Groupe d'étude ou Comité a, d'une certaine façon, été créé pour chercher à déterminer la complexité des rajustements effectués sur le marché du travail au microniveau, du moins c'est mon avis. Pour atteindre à une meilleure compréhension de la demande de main-d'œuvre, vous ne l'ignorez sans doute pas, il faut savoir interroger très subtilement les participants au marché du travail et posséder une solide connaissance analytique de l'ensemble du système de formation de la main-d'œuvre afin de pouvoir traduire les témoignages, souvent rendus par bribes et avec partialité, de façon à composer un tout cohérent. Mais la chose est d'autant plus frustrante que la réaction des gestionnaires se fait attendre lamentablement.

Selon mes propres recherches, les marchés du travail mettent de trois à cinq ans à s'adapter aux grands changements, notamment aux réformes de l'enseignement, aux changements opérés au chapitre de l'immigration ou aux changements concernant le rythme d'entrée des débutants dans la vie active. Cela a non seulement des répercussions sur le genre de réponses obtenues en sollicitant des renseignements au sein de la population active, mais aussi sur les politiques concernant les mesures à prendre relativement aux marchés du travail. Par exemple, si nous évaluons les besoins éventuels de formation de la main-d'œuvre, en vue de parer aux graves pénuries de travailleurs spécialisés, comme nous l'avons fait, et si nous jugeons qu'il faudrait y consacrer, mettons, 70 millions de dollars, selon la dernière estimation, somme à répartir entre les provinces, il est fort probable qu'elles ne pourraient dépenser, au début, qu'une petite partie de cette somme, étant donné, je le répète, la lenteur avec laquelle les gestionnaires réagissent. Et je peux dire, après en avoir discuté avec certains représentants de gouvernements provinciaux, que c'est précisément ce qui se produit à l'heure actuelle.

A part ces lenteurs intégrées, il y a le problème de l'évaluation ou de la détermination opportune des besoins en main-d'œuvre. Si nous demandions à tous les employeurs de nous dire combien il leur faudra de travailleurs spécialisés, mettons, en 1982, nous les placerions dans une situation fort hypothétique qui dépendrait d'innombrables facteurs et nous recevions vraisemblablement des estimations marquées au coin de la partialité, surtout si nous mentionnions (en passant) que nous songions à subventionner la formation. Là encore, il semble que nous devons compter sur des témoignages empiriques quant à la façon dont les employeurs adaptent leur effectif en main-d'œuvre en fonction des diverses situations des marchés du travail afin de jeter un peu de lumière sur les conséquences des politiques concernant les mesures à prendre relativement aux marchés du travail. Ces mesures, si elles sont prises comme il se doit, révéleraient en outre les effets prévisibles des progrès technologiques, notamment l'avènement des micro-processeurs, domaine que nous connaissons fort peu, mais qui saura susciter de nombreux changements au Canada au cours des années 80.

[Texte]

In concluding and before passing on to my colleagues, I would like to reiterate the most important areas of inquiry which to me appear as essential in understanding the mechanism of labour markets. There are three: A fuller assessment of the process of skill acquisition, or skill formation, and skill utilization which includes the social, the informational and the narrower skill aspects of human resource investment. Usually, we only look at the narrower skill part. Second, a better analysis of mechanisms and operation of organization internal labour markets and their relationship to firm external labour markets and labour market changes. And, finally, an account of managerial response patterns to major environmental changes such as technological changes, immigration, demographics and the education system.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much. Mr. Weiermaier, you have sent us a long brief of about 46 to 50 pages. If you wish, we can have that printed in the record as you prepared it, or parts of it, but I am in your hands. What would you prefer?

Professor Weiermaier: Basically, I have expressed here some concerns that I see with past manpower education policies and I have identified, I think, the reasons why we have gone the way we have gone, and I would rather discuss that here. I am not interested in your publishing every little thing I say; I am rather here to serve you.

• 1000

The Chairman: Fine. The entire brief in any case will be analysed by the research staff and now I will pass to the committee. The first questioner will be Mr. Hawkes.

Professor Weiermaier: Were there others intending to make presentations?

The Chairman: No I think you had agreed to make an initial presentation of 15 minutes, but they would handle questions.

Professor Weiermaier: Oh I see.

Then that was a misunderstanding. I thought we were each going to make a presentation.

The Chairman: Of 15 minutes each? That is all right—you can if you wish, but the way the committee was organized, I thought you had been instructed, as a group, to make an initial presentation of 15 minutes. Go ahead if you have other presentations, but we would like to have some time for questioning. I guess it was a misunderstanding.

Professor Weiermaier: I would not make a presentation, but just indicate the areas I am interested in . . .

The Chairman: Fine.

Professor Weiermaier: . . . predominantly job search of youth and secondly an institutional comparison between West Germany and Canada, just from my own background. I

[Traduction]

En terminant, et avant de céder la parole à mes collègues, je tiens à signaler de nouveau les plus importants domaines d'enquête qui, à mon avis, sont essentiels à la compréhension du mécanisme des marchés du travail. Il y en a trois: une plus ample évaluation du processus d'apprentissage ou de formation, et d'utilisation des compétences, y compris les compétences sur le plan social, le plan informationnel, et les compétences plus limitées sur le plan des ressources humaines en perspective. D'habitude, on ne s'arrête qu'à ces dernières compétences; ensuite, à une analyse approfondie des mécanismes et du fonctionnement de l'organisation des marchés du travail extérieurs et de leur rapport avec les marchés du travail extérieurs des entreprises ainsi que de l'évolution du marché du travail; et, enfin, aux réactions types des gestionnaires devant les grands changements opérés dans le milieu, notamment aux chapitres des progrès technologiques, de l'immigration, de la démographie et de l'enseignement.

Merci.

Le président: Merci beaucoup. Vous nous avez fait tenir un long mémoire d'environ 46 à 50 pages. Si vous le désirez, nous le consignerons, tel quel ou en partie, à notre compte rendu. Nous sommes à vos ordres. Que préférez-vous?

M. Weiermaier: Au fond, j'ai exprimé ici certaines inquiétudes au sujet des politiques relatives à l'instruction des travailleurs et j'ai précisé, je pense, les raisons pour lesquelles nous avons adopté la ligne de conduite que nous avons suivie, et je préférerais en traiter ici. Je ne tiens pas à ce que vous publiez absolument tout ce que je dis; je suis plutôt ici pour vous servir.

Le président: Très bien. De toute façon, notre personnel de recherches va faire l'analyse de tout le mémoire; pour l'instant, passons aux membres du Comité et au premier interrogateur, M. Hawkes.

M. Weiermaier: Doit-il y avoir d'autres exposés?

Le président: Non, vous aviez convenu, je pense, de faire un exposé initial de 15 minutes, tandis que les autres répondraient aux questions.

M. Weiermaier: Je vois.

Eh bien, il s'agit d'un malentendu. Je pensais que chacun allait faire un exposé.

Le président: De 15 minutes? Très bien, si vous le désirez, mais la façon dont nous nous étions organisés, je croyais que vous aviez été prié de présenter, au nom de votre équipe, un exposé de 15 minutes. Quoi qu'il en soit, allez-y, si vous avez d'autres exposés à faire, mais j'aimerais que nous consacrons un peu de temps à l'interrogatoire. C'est du moins ce que j'avais compris.

M. Weiermaier: Je ne ferai pas d'exposé, mais indiquerai tout simplement les domaines auxquels je suis intéressé . . .

Le président: Entendu.

M. Weiermaier: . . . soit, principalement, la recherche d'emplois par les jeunes, puis, une comparaison des institutions dont sont dotés l'Allemagne de l'Ouest et le Canada, d'après l'expé-

[Text]

worked with the Ministry of Education in Germany at a time when we did major reforms in the vocational education system. I think there are certain areas which are worth studying. In your reports I read some reference made to Sweden and Britain. I think the West German system is quite interesting in the vocational aspect.

Mrs. Sylvia Campbell has prepared a brief, and I think it is so short that you perhaps might read it.

Mrs. Sylvia Campbell (Senior Counsellor, Atkinson College): Perhaps you want me to speak after Mr. Lazar.

Mr. Lazar (Asst. Professor, Economics, York University): I just want to make a couple of brief comments. I was under a different impression, but I will just summarize my points rather quickly.

The Chairman: Fine.

Mr. Lazar: They relate basically to the public- versus private-training issue. What I can suggest here is that, first of all, I really see a limited role for any type of institutional training programs sponsored by provincial and federal governments. In my opinion and, I think, the opinion of most business people, they are a waste of the taxpayers' money and they really do very little to provide any skills that are required or of use in the business world.

This then suggests that private on the job training is much more valuable. Except here we sort of run into a Catch 22 type of situation. When you talk to business people, they will say that they do not want people who are trained in manpower programs; that they are of limited value. When you ask them why do you not do their own training, their response is that it is too costly; and they cannot afford it. When you ask them, what if the government instead of subsidizing or financing public training programs, then moves into subsidizing or financing private on-the-job training programs, the business community then tends to respond that they do not want to be subsidized or get grants from the government. So the situation then is that the private sectors want to do their own training, but it is too costly; they do not want the public sector to do any training because it is of limited value, but they do not want to receive any grants.

If you can somehow break that sort of a dilemma there, I think you will be on the road to doing something valuable in the manpower training area, although I would suggest that you ignore entirely public training programs.

A second matter related to training deals with apprenticeship programs. This is particularly important when it comes to the skilled trades area. The problem with apprenticeship programs is that there have been artificial rules mandated by unions, and these rules serve a primary purpose which is to

[Translation]

rience que j'en ai acquise. J'ai travaillé en Allemagne avec le ministère de l'Éducation à un moment où l'enseignement de l'orientation professionnelle était l'objet d'une grande réforme. A mon avis, il vaudrait la peine d'en étudier certains aspects. J'ai lu dans vos rapports certaines allusions à la Suède et à l'Angleterre. Selon moi, l'aspect orientation du régime d'enseignement de l'Allemagne de l'Ouest est fort intéressant.

M^{me} Sylvia Campbell a établi un très court mémoire dont elle pourrait peut-être donner lecture.

Mme Sylvia Campbell (orienteur principal, Collège Atkinson): Vous préféreriez peut-être entendre d'abord M. Lazar.

M. Lazar (professeur adjoint d'économie, Université York): Je vais tout simplement formuler quelques brefs commentaires. Je m'attendais à autre chose, mais je résumerai mon exposé assez rapidement.

Le président: Très bien.

M. Lazar: Il porte fondamentalement sur la formation prodiguée dans le secteur public par opposition à celle du secteur privé. Je tiens à signaler d'abord que, selon moi, les gouvernements fédéral et provinciaux n'ont qu'un rôle limité à jouer quant à tout programme officiel de formation qu'ils seraient appelés à parrainer. A mon sens, et de l'avis de bon nombre d'hommes d'affaires, ces programmes constituent un gaspillage de deniers publics et permettent de former très peu de compétences pour satisfaire aux besoins du monde des affaires.

Ce qui précède donne donc à entendre que la formation en cours d'emploi prodiguée dans le secteur privé est fort plus utile. Sauf que nous avons là une situation analogue à celle que l'on retrouve dans Catch 22. Quand on parle aux hommes d'affaires, ils déclarent ne pas vouloir de personnes formées par le biais de programmes du secteur public destinés à la formation de la main-d'œuvre; ces derniers, disent-ils, ne sont guère à la hauteur. Quand on leur demande pourquoi ils n'organisent pas leurs propres programmes de formation, ils répondent que cela coûte trop cher et qu'ils ne peuvent se le permettre. Quand on leur dit que le gouvernement, au lieu de subventionner ou de financer des programmes de formation du secteur public, est disposé à subventionner ou à financer des programmes de formation en cours d'emploi du secteur privé, ils déclarent ne pas vouloir recevoir de subventions du gouvernement. La situation alors est donc celle-ci: le secteur privé veut bien s'occuper lui-même de la formation, mais c'est trop coûteux; il ne veut pas que le secteur public se charge de la formation sous quelque forme que ce soit parce qu'elle laisse à désirer, mais d'autre part il refuse toute offre de subvention.

Si l'on pouvait sortir de cette espèce de dilemme, je pense qu'on serait alors en mesure de faire quelque chose de valable dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre; toutefois, je proposerais de renoncer complètement aux programmes de formation du secteur public.

Une autre question se rattache à la formation: il s'agit des programmes d'apprentissage. Ces programmes sont particulièrement importants puisqu'il s'agit de former des travailleurs spécialisés. Mais un problème se pose à l'égard de ces programmes, à savoir qu'ils sont assujettis à des règles artificielles

[Texte]

restrict the number of individuals in these programs; they do not serve any other purpose. There is no merit in suggesting that an individual has to go through three, four or seven years of training on the job as an apprentice to be certified or to qualify as a skilled tradesman.

I should not be overly critical of unions; professional groups have been just as good in restricting entry. The legal profession, the medical profession, the accounting profession have even greater control over the supply than do unions, but nevertheless the problem here is that you have artificial rules that have been established, rules that simply bear no relationship to the length of time required to train an individual.

• 1005

I would refer the researchers of the committee to an article written in the mid-1960s by Professor Michael Piore of M.I.T., where he discovered that the amount of training required for industrial-sector jobs ranges generally from about two to six months. Almost any skills, even the more complex trade skills, can be picked up rather quickly through on-the-job training. There is no need to go through extended periods of job training, extended periods of apprenticeship. So the problem here is not one of training, it is one of antitrust.

The final point I want to make is that your group seems to be more concerned with what I would call worker engineering. Jobs are there. The workers do not have the skills and training in some certain respect, so what we have to do is go ahead and play around with the workers. I would suggest that perhaps more attention should be paid to playing around with the jobs—job engineering. This stems from the whole literature on dual labour markets, dual economy. The government might be better off trying to develop a more diversified industrial base across Canada and industries that are competitive, to develop and produce jobs that are remunerative and productive. Why try to train workers for jobs, train workers whose skills may quickly become obsolete, or train individuals who simply may not be acceptable to the private sector for other reasons? So I think a greater focus should be put on job engineering, rather than on worker engineering.

Thank you.

The Chairman: Mrs. Campbell.

Mrs. Campbell: Mr. Chairman, I have prepared a very short submission, and if I may, I will table it at this point.

The Chairman: If you want to explain it briefly, that is fine.

Mrs. Campbell: Yes, I will.

The Chairman: We did not get this in advance, did we?

Mrs. Campbell: No, you did not.

[Traduction]

imposées par les syndicats, règles dont le but principal est de restreindre le nombre des participants à ces programmes; d'ailleurs, elles n'ont pas d'autre objet. Il ne sert à rien de proposer que l'apprenti doit passer trois, quatre ou sept ans en formation sur place avant d'obtenir son certificat de travailleur spécialisé.

Je ne devrais pas critiquer outre-mesure les syndicats, car les groupes professionnels ont réussi autant qu'eux à limiter le nombre des participants. Les hommes de loi, le corps médical et les comptables exercent même un contrôle plus rigoureux sur l'offre que ce n'est le cas des syndicats, mais le problème dans le cas de ces derniers c'est qu'ils ont établi des règles artificielles qui n'ont absolument aucun rapport avec la durée requise pour former un travailleur spécialisé.

Je prierais les préposés à la recherche du Comité de se reporter à un article rédigé vers 1965 par le professeur Michael Piore du M.I.T. dans lequel il déclare avoir constaté que la somme de formation requise pour occuper un poste dans le secteur industriel s'acquiert en général dans deux à six mois. Presque tous les métiers, voire les plus difficiles, s'acquièrent plutôt rapidement par la formation en cours d'emploi. Il n'y a pas lieu de passer par de longues périodes de formation professionnelle, de longues périodes d'apprentissage. Il ne s'agit pas là d'un problème de formation; il s'agit d'un manque de confiance.

Le dernier point que je voudrais signaler c'est que votre Groupe d'étude semble s'inquiéter surtout de ce que j'appellerais là «fabrication» de travailleurs. Les emplois sont là. Les travailleurs n'ont ni la compétence ni la formation à certains égards, alors on cherche à recycler les travailleurs. Or, à mon avis, on devrait peut-être porter plus d'attention à la «fabrication» d'emplois. Cela découle de toute la documentation sur la dualité des marchés du travail, la dualité de l'économie. Le gouvernement ferait peut-être mieux de mettre au point une base industrielle plus diversifiée d'un bout à l'autre du Canada et des entreprises industrielles qui sont en mesure de soutenir la concurrence et de constituer des emplois rémunérateurs et productifs. Pourquoi chercher à former des travailleurs destinés à tel ou tel emploi, alors que la compétence nouvellement acquise pourrait vite devenir désuète, ou former des personnes qui, pour d'autres raisons, ne seraient tout simplement pas acceptables au secteur privé? Alors, je pense que l'accent devrait être mis davantage sur la «fabrication» d'emplois au lieu de la «fabrication» de travailleurs.

Merci.

Le président: Madame Campbell.

Mme Campbell: Monsieur le président, j'ai rédigé un très court exposé que j'aimerais déposer dès maintenant, si vous me le permettez.

Le président: Si vous voulez l'expliquer brièvement, allez-y.

Mme Campbell: Voilà, je vous remercie.

Le président: Vous ne nous l'avez pas déjà fait parvenir, n'est-ce pas?

Mme Campbell: Non.

[Text]

The Chairman: All right. We can print it as if you read it in its entirety, or if you wish to speak to it . . .

Mrs. Campbell: I am just going to speak to it, If I may.

The Chairman: In addition, we will print it.

Mrs. Campbell: Thank you.

I noticed in the original documents explaining your mandate you said the third thing you would have to decide was how to make sure those who are looking for work in Canada are trained and able to get into jobs. That is really the topic to which I am addressing myself this morning.

I am appearing not as a scholar, not as an expert, although I have a little background in this field; I did a master's degree in 1975, and my thesis topic was counselling as a part of manpower policy. But I am really here to speak for the needs of those I see going through university, the needs of people who are in the higher-educated groups of manpower and who are not getting into the kinds of jobs which I feel they should be getting into, the jobs to which they aspire. Increasingly large numbers of people are going back to university education as adults, and I think if the forecasts are right this is going to be the large new thrust in university enrolment. These people are often studying on a part-time basis and they are hoping to move, many of them, from lower-level jobs into the higher categories. I think we should not underestimate this important aspect of the labour force.

Our own college, Atkinson College, at York University, has a registration of some 9,000 of these people. The average age is something like 28 years, and perhaps 51 per cent of these are women. Many of them are new-Canadian population. I think Atkinson is typical of what is happening across the country: people are coming back to part-time studies as mature people.

The characteristics of these people, if I could say very briefly—many of them are very responsible, very conscientious. They are seeking upward mobility. The problem I see is the casualty rate; the people who are never able to move into the kinds of jobs to which they aspire. Simply getting a degree is not any insurance that you are going to get a job in the area for which you have been educated. For instance, I talked to a man who had done a B.A. in economics, he had been working in a local factory. When he finished his degree he went back to his factory job because he had no related job experience. The cost to the individual both in terms of the long years of study and the emotional pressure which is put on the person, the person's family, as well as the financial cost, is significant. There is also considerable social cost because the institutions are publicly financed. There is the cost also in loss of trained manpower resources.

[Translation]

Le président: Bon. Nous allons l'annexer au compte rendu comme si vous en aviez donné lecture. Aimerez-vous en traiter brièvement?

Mme Campbell: Volontiers.

Le président: Vos commentaires seront également consignés au compte rendu.

Mme Campbell: Je vous remercie.

Dans les documents originaux exposant votre mandat vous déclarez en 3^e lieu prendre une décision à l'égard de la façon d'assurer que les personnes en quête d'un emploi au Canada soient formées et en mesure d'occuper un poste. Voilà le sujet dont je veux traiter ce matin.

Je comparais devant vous non pas à titre d'érudit ou d'expert, bien que je connaisse un peu la question pour avoir décroché une maîtrise en 1976, ma thèse portant sur l'orientation professionnelle en tant que partie de la politique concernant la main-d'œuvre, mais pour traiter des besoins de ceux et celles qui font des études universitaires, des besoins des personnes qui font partie du groupe de la main-d'œuvre ayant fait des études supérieures et qui n'aboutissent pas aux postes auxquels elles aspirent. De plus en plus d'adultes retournent aux études universitaires et, à mon avis, si les prévisions sont justes, ils représenteront le gros des nouvelles inscriptions universitaires. Ces gens étudient souvent à temps partiel et bon nombre d'entre eux espèrent passer de la catégorie des postes subalternes à celle des postes supérieurs. Selon moi, nous ne devrions pas sous-estimer cet élément important de la population active.

Notre propre collège, le Collège Atkinson, à l'Université York, compte quelque 9,000 inscriptions de la part de ces gens. Leur moyenne d'âge est d'environ 28 ans et peut-être 51 p. 100 de ces personnes sont des femmes. Bon nombre d'entre elles sont des Néo-Canadiennes. À mon avis, ce qui se passe au Collège Atkinson est typique de ce qui se produit d'un littoral à l'autre: les gens retournent aux études à temps partiel en tant que personnes mûres.

Permettez-moi de signaler brièvement que bon nombre de ces gens, et c'est leurs caractéristiques, sont sérieux, consciencieux. Ils sont en quête d'avancement. Cependant, le problème c'est que certains seront déçus, soit ceux qui ne sont jamais capables de passer au type d'emploi auquel ils aspirent. Le simple fait de décrocher un diplôme universitaire ne constitue pas une garantie que vous obtiendrez un emploi dans le domaine qui a fait l'objet de vos études. Par exemple, j'ai parlé à un homme qui a obtenu un baccalauréat ès arts avec spécialisation en économie et qui avait travaillé dans une usine locale. Eh bien, diplôme en main, il a dû réintégrer son emploi à l'usine parce qu'il n'avait aucune expérience pertinente. Il importe de tenir compte du prix consenti par l'intéressé, à savoir ses longues années d'étude et la pression que l'émotion exerçait sur lui et sur sa famille, sans oublier les frais déboursés. Il y a en outre passablement de frais supportés par la société, car ces institutions sont financées par l'État. Considérons aussi le coût représenté par la perte de travailleurs et de travailleuses dûment formés.

[Texte]

• 1010

The problem is perhaps compounded by the kind of placement situation—the place arrangements we have. If a person goes to a Canada Employment Centre or a private agency, they are usually slotted by the kind of experience which they have had. This is of interest to the employer. I think the agencies feel they cannot send a person out to employment who is not “qualified,” so that often it is the women or the new Canadians who are hit by this. Their work experience is not adequate to a different level of job and they are slotted by their former work experience not by the kind of training they have had since then.

The proposal which I would like to have the committee consider is that we institute a kind of work study plan for mature people of hands-on experience which will complement their academic studies. If you like, a kind of internship as is used in the professions, or you might liken it to a kind of apprenticeship system but for the higher levels of educated manpower.

Another group which would profit by this and I am not going to speak in detail, is of course, the handicapped people. I believe you are going to have a submission on the handicapped later on.

The mechanism for arranging such a scheme I think would have to be worked out at a variety of levels. I think it must be government sponsored because we are really thinking of manpower planning here.

I think we need a kind of interface that we have not had in Canada to date between the employers and the university people who are involved with policies with regard to the adult learners. You would have to bring in provincial co-operation here because of the obvious relationship with the province and education.

That is the thrust of my submission and I shall leave it there. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much.

Now, I will go to Mr. Hawkes, who may start his questioning.

Mr. Hawkes: Thank you. I was afraid you had used up my time with further presentation.

The Chairman: No, no.

Mr. Hawkes: We do not have a whole lot of time and there are a number of people who would like to ask questions. I have got two or three questions that perhaps you can enlighten me on and then our researchers will follow up on them.

There are not that many faculties in Canada that are engaged in what you call administrative studies. My first question is, how important is it on the long term, that we expand programs such as the ones you are teaching, so that we have a new generation of managers and perhaps labour leaders

[Traduction]

Le problème est peut-être aggravé par la «caractérisation» de la personne qui se présente au service d'emploi. Par exemple, lorsqu'une personne en quête d'emploi se présente à un Centre d'emploi du Canada ou à une agence de placement privée, elle est d'ordinaire «classée» ou «caractérisée» par le genre d'expérience qu'elle a acquise. Car l'employeur est intéressé par l'expérience. J'ai l'impression que les agences estiment ne pas devoir proposer à l'employeur quelqu'un n'est pas «qualifié»; aussi, c'est souvent la femme ou la Néo-Canadienne qui en souffre. Comme l'expérience acquise par ces dernières ne leur permet pas de passer à un niveau d'emploi différent, elles sont «caractérisées» en fonction de l'expérience professionnelle qu'elles ont acquise antérieurement, non pas en fonction du genre de formation reçue depuis lors.

Il est une proposition que j'aimerais voir le Comité étudier, soit l'instauration d'une sorte de programme de travail-étude pratique destiné aux personnes mûres, programme qui serait en quelque sorte le complément de leurs études scolaires. Autrement dit, une espèce d'internat, comme dans le cas de certaines professions libérales, ou encore une sorte de régime d'apprentissage destiné à la main-d'œuvre ayant poussé ses études à des niveaux supérieurs.

Un autre groupe profiterait d'une telle initiative, et je ne vais pas m'étendre là-dessus; Il s'agit des handicapés. Si je ne m'abuse, quelqu'un présentera un exposé sur les handicapés un peu plus tard.

L'organisation d'un tel programme devrait incomber à plusieurs niveaux de compétence. A mon avis, il devrait être parrainé par le gouvernement, car il s'agit là véritablement de planification de la main-d'œuvre.

Il faudra songer, je pense, au rapprochement, ce que l'on n'a pas vu au Canada jusqu'à présent, des employeurs et des instances universitaires chargées de l'établissement des politiques relatives aux étudiants adultes. Il faudra en outre s'assurer la collaboration des provinces vu les rapports manifestes qui existent entre la province et l'enseignement.

Voilà l'essentiel de l'exposé que j'entendais faire. Merci bien.

Le président: Merci beaucoup.

Je vais maintenant demander à M. Hawkes de bien vouloir amorcer son interrogatoire.

M. Hawkes: Merci. Je craignais voir mon temps de parole consacré à d'autres exposés.

Le président: Fausse crainte.

M. Hawkes: Nous ne disposons pas de tellement de temps et plusieurs personnes aimeraient poser des questions. J'en poserai deux ou trois à l'égard desquelles j'aimerais des éclaircissements, après quoi nos préposés à la recherche leur donneront suite.

Il n'y a pas tellement de facultés, au Canada, qui s'adonnent à ce que vous appelez les études administratives. Voici donc ma première question: Est-il bien important, à la longue, d'étendre ces programmes, comme par exemple le cours que vous enseignez, de manière à ce que nous ayons une nouvelle

[Text]

that have some of these concepts that you have laid out before us? This is certainly not the traditional management or labour view of the labour market in Canada and I presume you are pounding this into the heads of a new generation of students and it is probably a small group. But how important is it that at this time in the history of Canada we begin to provide this kind of educational thinking to a larger, broader-based group of decision makers both at the management level and at the labour level?

Professor Weiermaier: Actually, all three could answer. Probably, I have a biased view because I teach in a business school. As you probably know, the amount for business education is still rising, and to some degree, expansion of business education at the university level is hampered by the provincial governments that have cut down on spending in university education. There is a clear case where we have neither a supply-nor a demand-oriented education policy. It is supposed to be demand oriented but now the provincial government seems to realize that industrial training is more important than university education, so they cut down university education. But the way they do it is to simply cut down funds, and that means that all faculties will be cut irrespective of whether they are in business, or sociology or economics. There are some faculties that have growth but they are now cut down because of the over-all environment. So we do not have very sound policies in a number of provinces vis-à-vis business education. This has been recognized, by the way, and I think there are a number of initiatives being undertaken presently to increase the amount of business education. That is as I took to be the first problem, of course.

• 1015

The other problem is: how do you educate leaders, labour and business leaders, to have a more realistic perception of what the labour market really does? This is something that will be a very long-term process, I gather. A lot of business schools have areas, be it industrial relations or organization design, where a number of courses the art of manpower forecasting, manpower management and sound personnel policies are being taught, and I imagine that while they are not as labour leaders, at least we expect to get more enlightened managers out of the system in the next few years. I do not know if that answers your question.

Mr. Lazar: I can just add to the latter part. I do not think that if you put more funding into the university system to have more business schools or economic departments you are going to get the type of training or the type of education you are referring to. I think what you are going to do is get more people who teach some of the old standard sort of models of how the economy operates, descriptions and models that are

[Translation] -

génération de gestionnaires et peut-être de chefs syndicalistes qui adoptent certains des principes que vous nous avez énoncés? Cela n'est certes pas le point de vue traditionnel adopté par les gestionnaires ou les syndicalistes vis-à-vis le marché du travail au Canada et je suppose que vous inculquez ces principes à une nouvelle génération d'étudiants qui se ramène probablement à un petit groupe. Mais dans quelle mesure importe-t-il à ce moment-ci de l'histoire du Canada de commencer à répandre ce type d'idées auprès d'un groupe plus vaste, c'est-à-dire les décisionnaires tant au niveau de la gestion qu'à celui du travail?

M. Weiermaier: En fait, l'un ou l'autre d'entre nous pourrait répondre. J'ai peut-être des préjugés à ce sujet étant donné que j'enseigne dans un collège commercial. Comme vous le savez probablement, l'enseignement commercial prend encore de l'ampleur et, dans une certaine mesure, son expansion au niveau universitaire se voit entravé par la réduction des dépenses affectées par les gouvernements provinciaux à l'enseignement universitaire. Il est clair qu'en matière d'enseignement la politique n'est axée ni sur l'offre ni sur la demande. Elle est censée être axée sur la demande, mais à l'heure actuelle, le gouvernement provincial semble se rendre compte que la formation industrielle importe plus que la formation universitaire et cette dernière s'en ressent. Elle s'en ressent parce que le gouvernement provincial réduit tout simplement les fonds qu'il lui affecte, ce qui signifie que toutes les facultés verront leurs subventions diminuer peu importe leur discipline: commerce, sociologie ou économie politique. Certaines facultés prendraient de l'expansion mais se voient couper les ailes cause de l'environnement général. C'est dire que bon nombre de provinces n'ont pas de saines politiques en matière d'enseignement commercial. Cela, soit dit en passant, a été reconnu et, sans erreur, nombre d'initiatives sont prises à l'heure actuelle pour favoriser l'enseignement commercial. Voilà, à mon sens, le problème capital, bien entendu.

Voici l'autre problème: comment amener les chefs syndicalistes et les chefs d'entreprises à avoir une perception plus réaliste de la façon dont fonctionne réellement le marché du travail? Je suppose qu'il s'agirait là d'un processus à longue échéance. Bon nombre de facultés de commerce comptent des domaines, qu'il s'agisse des relations industrielles ou de l'organisation des entreprises, où l'on dispense un certain nombre de cours portant sur l'art d'établir des prévisions relatives à la main-d'œuvre, sur la gestion de la main-d'œuvre et sur l'élaboration de saines politiques concernant le personnel. J'imagine que ces cours ne sont pas facilement accessibles aux chefs syndicalistes, néanmoins nous espérons que des gestionnaires éclairés en sortiront au cours des prochaines années. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

M. Lazar: J'aurais quelque chose à ajouter à la dernière partie. Je ne crois pas que si l'on augmentait les subventions aux universités pour disposer d'un plus grand nombre de facultés de commerce ou de départements d'économie politique, l'on obtiendrait le genre de formation ou d'enseignement dont vous avez parlé. Ce qui se produirait alors, à mon avis, c'est que l'on augmenterait le nombre de personnes qui enseignent

[Texte]

totally inappropriate. Just because you put more money in there does not mean you are going to get a better type of teaching or a more informed product coming out of the university system.

Mr. Hawkes: In a summary fashion I keep looking for new ideas as we go through this process. I think you are the first group, and it was your paper in particular, that researched it with this kind of strength, and I may be going a step beyond where you went. In some sense what I hear as a common thread is that we may be putting too much money into one kind of education, universities being at the head of the list, that the subsidy which society puts into university education is of a very different order and considerably larger than what society puts into other levels of training. What you are suggesting in your paper in a direct fashion is that if we in a sense cut university enrolment in half and have it even more elitist then we have a larger pool for the other kinds of training. If you cut down on public expenditures in a dramatic way for that kind of training, and still had the funds, then you could put it into another level of training. Then in fact if Canadian society moved in that direction over a decade the consequences would be positive for our economy. Is that a reasonable summary of the perspective? Politicians think in headlines, perhaps.

Professor Weiermaier: As long as you leave the option open whereby somebody who has only had apprenticeship training can re-enter the education system at a later stage. The big debate in West Germany—and Professor Drost may follow up on that—was how can you have an elitist education, a university education system but at the same time allow people to have enough upward mobility, social and otherwise, so that you do not discriminate, so that you do not screen prematurely and with very grave social consequences. Of course, it is very difficult to build a system that has some screening, because labour markets, society always screens—either the education system or the employer does—and we just cannot, by having these naïve educational reforms, assume that nobody screens. That is a part of life. But given that there is screening, if you build in re-entry into the university education, make it possible to re-enter at a later stage. As long as we do that, I do not think there is anything wrong with cutting down the amount of university education and putting the funds somewhere else. It is quite clear that if you subsidize one kind of skill acquisition, or form of skill acquisitions, and not the others, you bias the system towards everybody going to university, and that is what, of course, has been done because many more funds were spent in providing university students.

[Traduction]

raient l'ancienne façon dont fonctionnait l'économie, fournissant des descriptions et des modèles tout à fait inopportuns. Le simple fait d'y mettre plus d'argent ne veut pas dire que l'enseignement sera meilleur ni que ceux qui sortiraient de l'université seraient mieux informés.

M. Hawkes: Pour ma part, je suis, en somme, à l'affût de nouvelles idées au fur et à mesure que nous poursuivons notre enquête. Vous êtes, je pense, le premier groupe à avoir fait des recherches là-dessus avec autant d'énergie, comme en fait foi votre mémoire, et je vais peut-être aller un peu plus loin. Dans un certain sens, le commun dénominateur, à mon avis, c'est que l'on affecte peut-être trop d'argent à un genre d'enseignement, les universités étant au haut de la liste, et que la subvention que la société verse aux fins d'études universitaires est d'un ordre bien différent et très supérieur à ce qu'elle consacre à d'autres niveaux de formation. Ce que vous proposez d'une façon assez directe dans votre mémoire c'est que si, en somme, on réduisait le nombre d'inscriptions universitaires de moitié afin de recruter un nombre encore plus grand d'élites, on compterait alors un plus grand nombre de candidats pour les autres types de formation. Si l'on réduisait considérablement les subventions accordées à ce type de formation et si l'on disposait quand même de fonds suffisants, on pourrait alors les affecter à un autre niveau de formation. Si la société canadienne s'acheminait dans ce sens au cours de la prochaine décennie, ce serait un élément positif pour notre économie. Ai-je brossé un résumé assez fidèle de ce que nous aurions ainsi en perspective? Les politiciens pensent peut-être en fonction des manchettes.

M. Weiermaier: Pourvu que vous laissiez une porte ouverte à ceux dont la formation se résume à de l'apprentissage et qui souhaiteraient revenir aux études plus tard. Le grand débat en Allemagne de l'Ouest—et le professeur Drost pourrait en dire davantage là-dessus—portait sur la question de savoir comment disposer d'un enseignement destiné à l'élite, d'un enseignement universitaire, et, en même temps, permettre aux gens de graver les échelons sur le plan professionnel, social ou autre, sans prêter le flanc à la discrimination et sans effectuer de présélection prématurément, ce qui aurait de très graves conséquences sur le plan social. Évidemment, il est très difficile d'ériger un système ne prévoyant qu'une certaine présélection alors que sur les marchés du travail et dans la société il y a toujours présélection—elle se fait par le truchement des études scolaires ou par l'employeur—et nous ne saurions prétendre, en effectuant ces naïves réformes au niveau de l'enseignement, que personne ne s'adonne à la présélection. Elle fait partie de la vie. Mais, étant donné qu'il y a présélection, si vous faites en sorte que la réintégration de l'enseignement universitaire soit un élément intégré, faites que cela soit possible à une date ultérieure. S'il en est ainsi, je ne vois rien de mal à réduire la somme consentie à l'enseignement universitaire pour l'affecter ailleurs. Il est bien évident que si l'on subventionne tel genre ou telle forme d'enseignement et non pas les autres, l'on incite tout le monde à aller à l'université, et c'est, bien entendu, ce qui s'est produit puisque davantage de fonds ont été affectés à la «fabrication» d'étudiants.

[Text]

• 1020

Mr. Lazar: I differ in some respects with Professor Weiermaier. First of all, if you are just referring to the general education in the university system, there would be a little disagreement. I think we could afford to cut back there and simply determine that the purpose of general university education is not to train individuals for any job.

However, when it comes to the area of the professional schools, I would suggest that if you pursued the policy of cutting back, you are simply playing into the hands of those professional associations that control entry into those professions and that strengthens their position and enriches a particular group at the expense of the rest of society.

I would suggest with the professional schools that we show much concern with the fact that we have too many lawyers, too many doctors, et cetera. I do not know how we can ever define too many in those groups. I would suggest that more of the training costs be imposed directly upon the individuals enrolling in those professional schools. If you want to go through and become a lawyer, bear the entire cost. Take out a loan at this time and repay it over your lifetime.

In this way, if you can somehow increase the flow into these areas, you could reduce the strength of those professional associations in the same manner as I suggested that you reduce the strength of unions that mandate or control apprenticeship programs. We need some equity here, and I would not suggest cutting back on the supply of professions at the same time trying to weaken sort of the skilled trades group.

The Chairman: Do you have some comments?

Mrs. Campbell: Yes. I suppose we all have our individual points of view on these matters. I, too, would perhaps vary a little from Professor Weiermaier's point of view.

I was reading the statement which Professor Cousineau made to you some months ago, I guess it is by now. He was cautioning, I think, that when you cut back on university-level training you also weaken the kinds of projects which depend on the higher skilled manpower; you also then are tinkering with the system and will affect the jobs lower down. I think you have to be very cautious about cutting back on education, we are going to need our highly-skilled manpower in Canada.

Mr. Hawkes: If I have time for one question. The West German experience which you said you could tell us something about, could you give us a two- or three-minute capsule summary of what you think we should know about?

The Chairman: In answering Mr. Hawkes' question, would you also point out if you see any major differences that should be taken into consideration in comparing the two?

Mr. Helmar Drost (Asst. Professor, Economics, York University): If you compare the two countries, the major difference, of course, is in the apprenticeship type of training. What

[Translation]

M. Lazar: Je ne partage pas entièrement l'avis du professeur Weiermaier. D'abord, si vous parlez uniquement de l'enseignement général au niveau universitaire, il n'y a pour ainsi dire pas de désaccord. Nous pourrions, je pense, nous permettre de restreindre les dépenses à cet égard en précisant tout simplement qu'en règle générale l'objet de l'enseignement universitaire n'est pas de former des personnes en vue d'occuper des postes particuliers.

Toutefois, dans le cas de l'enseignement des professions libérales, si l'on adopte la politique de la restriction des subventions, l'on ferait tout simplement le jeu des associations professionnelles qui règlent l'entrée dans ces professions, ce qui renforcerait leur position et enrichirait un groupe en particulier au détriment du reste de la société.

Quant à l'enseignement des professions libérales, nous devrions nous préoccuper davantage, à mon avis, du nombre trop élevé d'avocats, de médecins, etc. Mais comment déterminer que ces groupes sont trop nombreux? Nous pourrions toujours établir qu'une plus grande partie des frais de formation soit supportée par les étudiants inscrits dans ces facultés. Que celui qui entend devenir avocat en subisse tous les frais. Qu'il contracte un emprunt à cette fin, quitte à le rembourser de son vivant.

Ainsi, pouvoir accroître le flot dans ces domaines permettrait de réduire la puissance des associations professionnelles de la même façon que j'ai proposé de réduire celle des syndicats qui exercent leur emprise sur les programmes d'apprentissage. Mais il faut être équitable, et je ne voudrais pas réduire la source d'approvisionnement de ces professions libérales en affaiblissant par la même occasion le groupe des travailleurs spécialisés.

Le président: A-t-on des commentaires à formuler?

Mme Campbell: Oui. Chacun, je suppose, a ses idées à cet égard. Moi aussi je ne suis pas tout à fait du même avis que celui exprimé par le professeur Weiermaier.

Je viens de lire la déclaration faite par le professeur Cousineau il y a maintenant quelques mois. Il mettait en garde contre une chose: lorsqu'on réduit la formation au niveau universitaire, on réduit de ce fait le nombre de programmes dont la réalisation dépend d'une main-d'œuvre hautement spécialisée; de plus, jouer ainsi avec le système influe sur les emplois subalternes. A mon avis, il faut bien réfléchir avant de réduire les sommes affectées à l'enseignement, car nous aurons besoin au Canada de notre main-d'œuvre hautement spécialisée.

M. Hawkes: Si nous disposons de suffisamment de temps, j'aimerais poser une question. Pourriez-vous nous parler brièvement de ce qui s'est passé en Allemagne de l'Ouest et, selon vous, nous devrions être mis au courant?

Le président: En répondant à la question de M. Hawkes, pourriez-vous nous signaler, s'il en est, les différences majeures dont il faudrait tenir compte en comparant les deux pays.

M. Helmar Drost (professeur adjoint d'économie politique, Université York): Si l'on compare les deux pays, la grande différence, bien entendu, réside dans le type de formation qu'

[Texte]

we call in Germany the Dewey system, you have a formal vocational training and an on-the-job training combined in three years. I personally think this type of training is of a great advantage. It gives the individual trainee a general education which is still very oriented towards the job he is trained for in the shop. Combining the two, of course, requires an institutional structure which is not given in Canada, namely a very close co-operation between employer associations, the unions and government in order to co-ordinate this type of dual training.

If you look just at the number of apprentices in Canada, and you are probably more familiar with these numbers than I am, then the problem is basically that there are not enough apprenticeship positions. If you had reputable apprenticeship programs at a ratio of one position to thirty applicants... Because it is so much based on just the employer's decision, you get this very unfavourable situation where the number of apprentices—and I would say the apprenticeship program is probably the most thorough type of training program—you get this low number of apprentices in Canada.

• 1025

So there are two aspects. One is the structural, the political system, which can favour or disfavour a stronger apprenticeship program; and the other is the curriculum, the apprenticeship program itself. I would say this combination of the direct skill training and the broader educational training within three years, where you get the students moving back and forth between the job and school—I could go into more detail in describing this system, but to me, having worked with this system, I can only say it is a very good system for supplying highly skilled blue-collar employees.

I think the chairman's remark was more a methodological one: how do you go about comparing systems? In other words, if you should try to find out the difference—we have done this in co-determination now, where there was a lot of writing on the West German system, and can we transplant it to the Canadian scene.

If you have read the articles by Professeur Crispo, he was very reluctant to advise any adaptation. His argument was basically that we have historically grown different. Our political structure is so different that we cannot learn much from the West German lesson. Obviously here Crispo's political views are coming through. I think by comparing different systems, though we are very different in Canada in the educational system, the federal-provincial system is a bit different—not so much different—from the West German, I still think you can learn from the experience of other countries. Take the discussion subsidies versus levy-grants. You have the system in Britain, you have the system in West Germany; why cannot we study it? To this extent, methodologically I cannot see any reason why we could not and should not study it.

[Traduction]

représente l'apprentissage. Nous avons en Allemagne ce que nous appelons le système Dewey selon lequel la formation sur place s'étend sur trois ans. J'estime, pour ma part, que ce type de formation recèle un grand avantage: il prodigue au stagiaire un enseignement général toujours largement axé sur l'emploi pour lequel il est formé à l'atelier. Réunir ces deux aspects, évidemment, exige une structure institutionnelle qui ne se retrouve pas au Canada, à savoir une très étroite collaboration entre les associations d'employeurs, les syndicats et le gouvernement afin de pouvoir coordonner ce genre de formation jumelée.

Un simple coup d'œil sur le nombre d'apprentis que compte le Canada, et vous êtes probablement plus au courant des chiffres que je ne le suis, révèle que la situation tient fondamentalement au fait que le nombre de postes d'apprentis est insuffisant. Si nous disposions de programmes d'apprentissage réputés, à raison d'un poste pour trente candidats... Parce que tout dépend tellement de la décision de l'employeur, nous avons une situation défavorable selon laquelle le nombre d'apprentis—bien que, selon moi, le programme d'apprentissage soit un type de programme de formation des plus complets—est très peu élevé au Canada.

Il y a donc deux aspects: l'un tient à la structure, au régime politique qui peut favoriser ou défavoriser l'exécution d'un énergique programme d'apprentissage, l'autre tient au programme d'étude, au programme d'apprentissage proprement dit. Je dois dire que cette formule alliant la formation sur place à une formation scolaire générale dispensée sur une période de trois ans pendant laquelle l'étudiant alterne entre le milieu de travail et le milieu scolaire—et je pourrais m'étendre davantage là-dessus—est une excellente formule pour «fabriquer» des employés, des cols bleus hautement spécialisés.

L'observation du président était d'ordre méthodologique, je pense, car comment s'y prendre pour comparer les deux formules? Autrement dit, si nous essayons de déterminer la différence, ce que nous avons tenté de faire par le biais de la codétermination, car il existe une forte documentation sur la formule en vigueur en Allemagne de l'Ouest, nous devons transplanter cette formule sur la scène canadienne.

Si vous avez lu les articles du professeur Crispo, vous conviendrez qu'il était peu disposé à conseiller quelque adaptation que ce soit. Son argument fondamental c'est que, historiquement parlant, nous nous sommes développés différemment. Notre structure politique est tellement différente de la leur que nous ne saurions guère tirer de leçon de l'Allemagne de l'Ouest. Toutefois, nous constatons que les points de vue politiques du professeur Crispo commencent à s'affirmer ici. En comparant divers régimes d'enseignement, nous nous rendons compte que le nôtre est bien différent des autres, et bien que notre régime fédéral-provincial soit un peu différent—mais pas tellement—du régime de l'Allemagne de l'Ouest, j'estime que nous pouvons tirer parti de l'expérience des autres pays. Il y aurait peut-être lieu de débattre la question des subventions contre celle des subventions impôt. Il y a le régime en vigueur en Angleterre ainsi que le régime de l'Allemagne de l'Ouest;

[Text]

Le président: Le prochain est Gilles Marceau, le député de Jonquière. I would ask you, since Mr. Marceau will probably direct his questions in French, if the members of the group wish to use their translators.

Gilles.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je dois dire que les idées que j'ai entendues ce matin, rejoignent en grande partie les objectifs de notre groupe de travail.

Je voudrais m'adresser à M. Lazar, probablement parce qu'il ressemble à M. Bourassa et que son visage m'intéresse davantage... Je voudrais lui dire qu'il a fait un commentaire qui rejoint l'un des objectifs de notre groupe de travail. Il a dit d'une part que les compagnies s'objectent à préparer des personnes pour entrer sur le marché du travail, et d'autre part ils ne veulent pas que le gouvernement investisse des sommes d'argent pour préparer les gens à entrer sur le marché du travail.

Dans une telle situation, est-ce que vous êtes d'avis que le gouvernement se doit dans une situation d'urgence comme celle qui existe actuellement, d'investir davantage des fonds pour entraîner les personnes à entrer sur le marché du travail? En d'autres mots, je veux savoir si vous croyez que le gouvernement doit forcer les compagnies à donner plus de formation ou bien de le faire lui-même à même les fonds publics?

• 1030

Mr. Lazar: I think the companies should be responsible for the training. I do not think, as I stated before, that you should have the government undertake the training in some type of institutional environment. If you do that, then you have to get involved somehow in encouraging workers to move west; when they get there, employers will tend to discount to a considerable extent the training that they received. If you are going to train them, generally you are talking about a six-month, one year, two year program, so by the time the workers might be available, and I am saying that even if they are available they are not likely to be accepted as trained by the firms, you have delayed the problem. The firm still has the problem of coming up with workers during that interim. I think to encourage the companies—perhaps additional tax incentives rather than direct grants. If they are given some greater write-offs for certain training programs; if they are able to write off the wages they pay to new workers that are in on-the-job training programs at perhaps 120 or 125 per cent of the cost for tax purposes, they may not consider that to be the same type of subsidy as a direct grant. If you tie that together with a different immigration policy that does not give them access to skilled workers from abroad, this will also put pressure on employers to do their own training. I think in the past they have always had this outlook, why train when we know we can go to the government and they will simply allow us to import workers from abroad. I am not saying you cut off immigration of skilled workers entirely; I would be opposed to that, but if

[Translation]

pourquoi ne les étudions-nous pas? Je ne vois pas pourquoi nous n'étudierions pas méthodiquement ces régimes.

The Chairman: Next speaker is Gilles Marceau, Member Parliament for Jonquière. Puisque M. Marceau va probablement poser ses questions en français, les membres du groupe qui le désirent peuvent recourir à l'interprétation simultanée.

Gilles.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, let me say that the views I have heard this morning are closely akin to the objectives of our Task Force.

I should like to direct my question to Mr. Lazar, probably because he looks like Mr. Bourassa and I find his face more interesting... I want to point out to him that he made a comment which meets one of the objectives of our Task Force. He said, on the one hand, that industries are against training people to enter the labour market and, on the other hand, they do not want the government to invest money in training people for the labour market.

Under such circumstances, do you think the government should, in an urgent situation as the one existing today, invest more funds to train people so that they may enter the labour market? In other words, do you think companies should be forced by the government to provide more training or should the government use public funds to undertake such training?

M. Lazar: A mon avis, les compagnies devraient se charger de la formation. Je ne crois pas, je le répète, que le gouvernement devrait entreprendre de prodiguer cette formation dans le cadre d'un environnement institutionnel. Agir ainsi obligerait en quelque sorte à inciter les travailleurs à déménager dans l'Ouest; une fois là, les employeurs, selon leur tendance, accorderaient peu de foi à la formation reçue par ces travailleurs. Si le gouvernement se chargeait de leur formation, qui s'étendrait en règle générale sur une période de six mois, d'un an ou de deux ans, selon le programme, à la fin de cette période les travailleurs seraient peut-être prêts à assumer un emploi, mais même s'ils étaient, je prétends qu'il ne serait pas sûr du tout qu'ils seraient acceptés comme ayant été formés par les compagnies, de sorte qu'on aurait tout simplement remis le règlement du problème à plus tard. Ne pas oublier que la compagnie doit se trouver des travailleurs au cours de cette période intérimaire. Il faudrait, selon moi, encourager les compagnies peut-être par le biais de stimulants fiscaux supplémentaires au lieu de subventions directes. Si on leur permet de déduire au lieu de subventions directes. Si on leur permet de déduire les dépenses versées aux nouveaux travailleurs qui font leur formation en cours d'emploi, peut-être à raison de 120 ou 125 p. cent du coût aux fins d'impôt, elles pourraient ne pas considérer cela comme étant synonyme de subvention directe. Si l'on rattache pareille radiation à une politique d'immigration qui leur interdit l'accès aux travailleurs spécialisés de l'étranger, cela inciterait en outre les employeurs à

[Texte]

you somehow make it more difficult or make the companies aware that, unless they start doing their own training, they are not going to have access to these skilled workers in crisis situations, that might be a more useful encouragement or incentive for them.

M. Marceau: Alors, si je suis votre argumentation, vous êtes d'accord sur le fait que le gouvernement doit donner la priorité aux Canadiens dans le domaine de l'emploi par rapport aux immigrants.

M. Lazar: Yes.

M. Marceau: Maintenant, si je suis votre argumentation, vous dites que les compagnies doivent avoir la responsabilité de former leur personnel. Mais n'êtes-vous pas d'avis que dans la société d'aujourd'hui, la petite et la moyenne entreprises ont joué un rôle absolument essentiel dans notre économie actuelle et continueront dans l'avenir? Ne croyez-vous pas que si le gouvernement ne prend pas certaines responsabilités dans le domaine de la formation, les petites et les moyennes entreprises n'ont pas toujours la possibilité de mettre sur pied des programmes et elles ne sont pas en mesure de développer justement leurs entreprises et de créer des emplois et qu'elles ont besoin d'une aide venant du gouvernement, ce qui n'est pas le cas des grosses entreprises?

Mr. Lazar: I think you have the problem with small and medium-sized business firms confused. The problem there is not that they lack the skilled tradesmen and have to train the workers to become skilled tradesmen; the problem is that they are not able to attract workers in the first place. They are not able to pay high enough wages to be competitive with the larger firms. So what you have to deal with is a whole set of different programs to try to assist small and medium-sized firms to upgrade the production facilities, to become more competitive both in the domestic market and in foreign markets, to become more productive so that they can afford to pay higher wages, and can afford to establish more attractive working environments. Then they can attract the workers. Training workers for small business firms is of little use to them if the small business firms cannot afford to pay appropriate wages.

M. Marceau: Monsieur le professeur Weiermaier, dans les notes que vous avez fait parvenir au comité, vous suggérez une formule que nous avons eu l'occasion d'examiner, celle du *grant-levy* system qui existe en Angleterre. Les opinions là-dessus semblent partagées. Est-ce que vous avez fait une étude particulière sur ce système de *grant-levy* qui existe en Angleterre? Selon les informations que nous avons actuellement, le système n'a pas été très productif et efficace. On a constaté la même chose en Australie. Il ne semble pas que cela rejoigne les objectifs de création d'emplois... à moins que vous

[Traduction]

charger eux-mêmes de la formation. Par le passé, les employeurs n'ont jamais songé à s'occuper de formation sachant bien qu'ils pouvaient s'adresser au gouvernement qui leur permettrait de faire venir des travailleurs de l'étranger. Je ne dis pas qu'il y aurait lieu d'interdire l'immigration de travailleurs spécialisés; non, d'ailleurs je m'y opposerais, mais si on leur rendait la chose plus difficile ou si l'on arrivait à faire comprendre aux compagnies qu'à moins qu'elles ne se chargent elles-mêmes de formation, l'accès aux travailleurs spécialisés de l'étranger leur serait interdit en temps de crise, cela pourrait se révéler un stimulant plus efficace pour les compagnies.

Mr. Marceau: So, according to your argument, you think the government should give priority to Canadians over immigrants in the field of employment.

Mr. Lazar: Yes.

Mr. Marceau: Now, according to your argument, companies should be responsible for training their own personnel. But do you not agree that in to-day's society the small and medium-sized business firms have played a most essential role in our present economy and will continue to do so in the future? Do you not believe that the government should assume certain responsibilities for the training of workers because small and medium-sized business firms are not always able to provide training programmes nor develop their business and create employment and, therefore, are in need of government assistance, which is not the case of large firms?

M. Lazar: Je pense que vous ne saisissez pas très bien le problème auquel se heurtent les petites et moyennes entreprises. Le problème n'est pas qu'elles manquent de travailleurs spécialisés et qu'elles doivent les former elles-mêmes. Le problème c'est qu'au départ elles ne peuvent attirer de tels travailleurs. Elles ne sont pas en mesure de verser des salaires qui soutiennent la concurrence des grandes entreprises. Alors, il faut songer à l'organisation de programmes tout à fait différents destinés à aider les petites et moyennes entreprises à améliorer leurs installations en vue d'accroître leur productivité et faire davantage concurrence à leurs rivaux tant sur le marché intérieur que sur les marchés étrangers, devenir plus productives, verser des salaires plus élevés et pouvoir améliorer leur milieu de travail. Elles sauront alors attirer les travailleurs dont elles ont besoin. Former des travailleurs pour le compte de petites entreprises commerciales leur est peu utile si elles ne sont pas en mesure de verser des salaires convenables.

Mr. Marceau: Professor Weiermaier, in the brief you forwarded to the Committee, you suggest a form of subsidy which we have had the opportunity of examining, that is the *levy-grant* system you have in Britain. Opinions seem to differ regarding this system. Have you made a special study of this *levy-grant* system used in Great Britain? According to the information we have at the present time, it has not been a very productive or effective system. The same thing can be said of the Australian system. They do not seem to meet the objectives set for the creation of employment... unless you can provide

[Text]

n'avez plus d'informations à nous donner au sujet de ce système qui existe en Angleterre.

Professor Weiermaier: Yes, I have studied industrial-type training and the various forms of subsidies provided not only in Great Britain, but also in West Germany, France and Sweden. This ties in with some of the remarks Professor Lazar made. I do not believe it is as easy as just giving some subsidies, be they levy-grants or whatever, because there are structural problems. Those relate very much to the question you addressed about the small or medium-sized firm which does not even realize the benefits to be had from increased training. You have to assess what kind of benefit you have from training before you engage in it.

I have been talking to many persons, since I am now doing a major report on apprenticeship training in Canada for the Economic Council, and I am surprised at the great variation in apprenticeship training across this nation. Very often it reduces simply to who runs the show, who is responsible for it. You find that very often small and medium-sized firms, particularly in Ontario in the machine building trade, do a lot of training. The reason is that very often the owner is former immigrant himself. He realizes what the benefits of training are, and he does it, irrespective of all the barriers. That kind of enlightenment of course does not exist.

You find great variations in terms of union perception. For example, there is no union policy in Canada, no matter what the CLC is going to tell you about the levy-grant system on February 6. If you talk to unions, they have different perceptions and different policies. From the east to the west you will find there is great variation. There is no such a thing, as Professor Lazar said, as all restricted. That is not true. Some unions are quite enlightened. They have done all the way to reduce barriers. They have in their collective agreements negotiated wage increases and wage premiums for apprentices because they realize that, if you look at the financial attractiveness of going into your apprenticeship training, given the minimum wage, nobody would want to do it.

So the story is a little bit more complex. It is not so easy that we can say, well, it is this or that. That is the problem my whole brief was about. We have to study labour markets much more in detail and have really to look at the structural configurations and their variations across industries and across regions.

Coming to the levy-grant system, no, I do not favour the levy-grant system for a number of obvious reasons. One is that any kind of subsidy looks backward. We had R & D subsidized in Canada. What has come in terms of innovation? Have you really increased innovativeness? No. Giving subsidies is not necessarily going to create the product you want because

[Translation]

us with more information regarding the system they have in Britain.

M. Weiermaier: En effet, j'ai étudié la formation assurée par les entreprises industrielles et les diverses formes de subventions consenties non seulement en Grande-Bretagne mais aussi en Allemagne de l'Ouest, en France et en Suède, ce qui corrobore certaines observations formulées par le professeur Lazar. Je ne crois pas que ce soit aussi facile que d'accorder tout simplement certaines subventions, qu'il s'agisse de subventions-impôt ou quoi que ce soit, parce qu'il se pose certains problèmes sur le plan de la structure. Ces problèmes se rattachent dans une large mesure à la question que vous avez soulevée au sujet des petites et moyennes entreprises qui ne se rendent même pas compte des avantages à tirer d'une formation accrue. Il faut évaluer les avantages à tirer de la formation avant de s'y engager.

J'ai parlé à bien des gens depuis que je travaille à l'établissement d'un vaste rapport sur l'apprentissage au Canada pour le compte du Conseil économique, et je suis étonné de voir les diverses formules d'apprentissage en vigueur au Canada. Très souvent la formule dépend de celui qui dirige le programme d'apprentissage. Il arrive très souvent que les petites et moyennes entreprises, surtout en Ontario dans le domaine de la fabrication de machines, fassent beaucoup de formation. Cela est souvent attribuable au fait que le propriétaire est lui-même un ancien immigrant. Il se rend compte des avantages à tirer de la formation et s'en charge, peu importe les obstacles. Ce genre de compréhension, bien entendu, n'existe pas en règle générale.

Les syndicats ont des perceptions bien différentes en ce qui concerne la formation. Par exemple, les syndicats n'ont adopté aucune politique à ce sujet au Canada, peu importe ce que le Congrès du Travail du Canada vous dira au sujet du régime des subventions-impôt le 6 février. Lorsqu'on s'entretient avec les représentants syndicaux on se rend compte qu'ils ont des idées et des politiques différentes. On constate qu'il en est ainsi de l'Est à l'Ouest du Canada. Ce n'est pas vrai, comme le donne à entendre le professeur Lazar, que les syndicats prônent la restriction. Certains d'entre eux comprennent fort bien l'importance de l'apprentissage. Ils ont fait tout en leur pouvoir pour supprimer les obstacles. Leurs conventions collectives démontrent qu'ils ont négocié des augmentations de salaires et des primes à l'apprentissage parce qu'ils se sont rendus compte que les avantages financiers inhérents à l'apprentissage, vu le salaire minimum, n'attireraient personne.

La question est assez compliquée et ne saurait se ramener à tel ou tel problème. Voilà ce que j'essaie d'expliquer dans mon mémoire. Il faut étudier les marchés du travail plus à fond puis examiner soigneusement leur configuration, leur structure, ainsi que ce qui les différencie, les caractérise d'une industrie à l'autre et d'une région à l'autre.

Au sujet du régime des subventions-impôt, je dois dire que je ne suis pas en faveur pour plusieurs raisons évidentes. L'une d'entre elles c'est que toute subvention ne mène pas nécessairement aux innovations. Par exemple, au Canada, la Recherche et le Développement a fait l'objet de subventions, mais cela a-t-il abouti à des innovations? Pas du tout. Accorder des

[Texte]

employers may simply maximize training receipts. If I were given a rate subsidy, I would say, well, I will try to do such much training and then I will lay everybody off, that way I can maximize training receipts. That is what happened to some degree in Britain where, of course, the small and medium-sized sector fell out on distributional grounds very quickly and had to be exempted in the act, so the fair distribution of training receipts was a big problem.

[Traduction]

subventions ne va pas nécessairement créer le produit recherché parce que les employeurs peuvent tout simplement maximiser les recettes destinées à la formation. Si l'on m'accordait une subvention en fonction d'un certain taux de réussite, je dirais, très bien, je vais pousser la formation autant que possible, puis, je congédierais tout le monde afin de pourvoir ainsi maximiser les recettes destinées à la formation. C'est ce qui s'est produit dans une certaine mesure en Angleterre où le secteur des petites et moyennes entreprises n'a pu, bien entendu, tirer parti de la distribution des recettes destinées à la formation et, en conséquence a dû être exempt de la loi; la juste répartition de ces recettes a donc constituer un gros problème.

• 1040

The other one is that you create a big bureaucracy, training boards, that like any other educational institution, develop vested interests. They need a lot of resources and they, once entrenched, will always look backwards. There have been a lot of reports that, as you pointed out yourself, have been highly critical. I favour, if at all, more the French system. The French system is also one where you are taxed—the usual payroll tax. However, the employee now has the option of directing those funds to a number of sources. In other words, he can say, “The” community college there is doing a good job. I am going to go there with my purchasing power and I am going to direct them and tell them what kind of training I want”. In other words, you introduce the co-operation that the German system has through a legal structure—you introduce that through the market mechanism, as opposed to a rigid industrial training board, which sets curriculum and sort of subsidizes the past, and becomes another bureaucracy of vested interests.

L'autre problème est que vous créez une grosse bureaucratie, des commissions de formation qui, comme toute autre institution d'éducation, développe ses propres intérêts à protéger. Elles ont besoin d'un grand nombre de ressources et, une fois qu'elles sont bien assises sur leurs positions, elles regarderont toujours en arrière. Beaucoup de rapports ont été très défavorables, comme vous l'avez indiqué vous-même. S'ils favorisent quelque chose, c'est plus le système français. Toutefois, le système français est également un système où vous êtes taxé, par la voie des déductions ordinaires à la source. Toutefois, l'employé peut maintenant décider d'orienter ses fonds dans un certain nombre de directions. En d'autres termes, il peut décider de les orienter vers le collège local. En d'autres termes, il peut dire: «Le collège local fait un bon travail. C'est là que je vais dépenser mon pouvoir d'achat et je vais leur dire quel genre de formation je veux.» En d'autres termes, vous introduisez la coopération que le système allemand a prévu dans la structure législative, vous l'introduisez par le mécanisme du marché, par opposition à la commission de formation industrielle rigide, qui établit des programmes et qui, en quelque sorte, subventionne le passé, et qui devient à son tour une autre bureaucratie ayant des intérêts à protéger.

The French system also has problems—all systems have problems. But, I think, given the reality of Canada where we have these big variations in terms of involvement in training, in terms of positions—this task force must have had a good feel for that kind of variation—I think the French system would be far better than the British.

Le système français a également ses problèmes, aucun n'est parfait, mais je crois que, compte tenu de la réalité canadienne où il y a d'énormes variations en ce qui concerne l'engagement vis-à-vis de la formation et les postes disponibles, et ce groupe de travail doit être particulièrement sensible à ce genre de variations, je crois que le système français est de beaucoup préférable au système britannique.

M. Marceau: Vous avez référé également, dans les notes que vous nous avez fait parvenir, à ce que vous appelez le «lack of manpower forecasting». Dans ce domaine-là, croyez-vous que le gouvernement doit se fier aux statistiques ou aux informations des entreprises ou ne doit-il pas plutôt lui-même faire ces études et ces statistiques de manière à être bien sûr que la population en général va être protégée?

Mr. Marceau: You mentioned also, in the notes that you sent to us, what you call the lack of manpower forecasting in that area. Do you think that the government should rely on the statistics or informations of the businesses or should it rely on his own studies in statistics to make sure that the population in general will be protected?

Parce que si vous vous fiez seulement aux entreprises, évidemment, elles ne recherchent pas la concurrence. Elles cherchent plutôt à se développer elles-mêmes, tandis que le gouvernement ne cherche pas à développer une entreprise. Il cherche à développer l'ensemble. Également, est-ce que vous croyez que la division des pouvoirs entre le fédéral et les provinces est un obstacle à des politiques efficaces dans le

Because if you rely solely on businesses, obviously, they do not seek competitiveness. They rather want to develop themselves, whereas the government is not seeking to develop a given business. It tries to develop the majority. Also, do you think that the division of powers between the federal and the provincial governments is an obstacle to efficient policies in the area

[Text]

domaine de l'emploi, ou les deux peuvent-elles aller ensemble, les deux juridictions, sans trop de problèmes, selon vous?

Professor Weiermaier: There are two questions. One is the federal-provincial tug-of-war in the area of manpower and education and the other one is the question of manpower forecasting.

Mr. Marceau: Forecasting . . .

Professor Weiermaier: Let me start with the first one . . .

Mr. Marceau: Yes.

Professor Weiermaier: All forecasting experts have problems and by just now moving resources into forecasting we are not going to solve any problems. What I find beneficial about manpower forecasting is not the numbers, it is the exercise. In other words, it is beneficial both for the firms and the governments that do forecasting. By doing forecasting on a regular basis, you get a very good feel of how labour markets actually behave. In other words, if you really are serious as a forecaster, you have to make certain assumptions to start off with and you come up with certain projections. As you review those projections, when things change—as the universe unfolds, you learn what kind of substitutions between skills have gone on and you get a better feeling and understanding of how labour markets operate, and you can hopefully improve those projections. In the past, all the efforts—the COFOR, and these other efforts, have been drawerized. Somebody dreamed up a model, forecast it, and that was it. It was a one-shot deal instead of making this a continued exercise where you update constantly and where you share information between employers, or employer associations, and the forecasting units in provincial and federal governments. The sharing of information, of course, was also a big problem. The Ontario Manpower Commission, for instance, is doing such an effort, where they are trying to match provincial forecasts with federal forecasts, and as I understand it, they are making some progress.

You might ask whether manpower forecasting should be mandated or made legal. In other words, I would almost favour legislation that forces firms to account for their human resources. We have certain accounting rules for capital assets, why should we not have certain rules for human assets? You yourself know that very few Canadian companies do any manpower forecasting, which means they are just not concerned. They are still thinking labour is a variable factor that you just lay off and hire on short notice. In the meantime, any kind of training creates an asset. It is an asset. The reason it is not treated as an asset is because the firm does not have proprietorship. Since you are not the owner of the resource you do not care as much. That is a little phoney to me because if my human assets are very important, then I should account for them. I should forecast and should be very careful in costing and pricing them up.

[Translation].

of unemployment, or can these two jurisdictions exist simultaneously without creating too many problems?

M. Weiermaier: Il y a deux questions. L'une est le jeu de force entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux dans le domaine de l'emploi et de l'éducation, l'autre est la question des prévisions de main-d'œuvre.

M. Marceau: Les prévisions?

M. Weiermaier: Permettez-moi de commencer par la première.

M. Marceau: Oui.

M. Weiermaier: Tous les experts en prévision ont des problèmes et en mettant plus de ressources dans le domaine de prévisions nous n'allons pas résoudre les problèmes. Ce qui est utile, dans la prévision des besoins de main-d'œuvre, ce ne sont pas les chiffres, c'est l'exercice lui-même. En d'autres termes les prévisions sont utiles tant aux entreprises qu'aux gouvernements. En faisant des prévisions régulièrement, vous obtenez une très bonne indication du comportement des marchés de main-d'œuvre. En d'autres termes, si vous êtes très sérieux dans vos prévisions, vous devez faire certaines hypothèses au départ et vous faites ensuite certaines projections. Comme vous revoyez vos projections, à mesure des changements, vous prenez connaissance du genre de substitution qui s'est fait entre les différentes attitudes et vous obtenez ainsi une meilleure compréhension du fonctionnement des marchés du travail, et vous pouvez probablement améliorer ces projections. Dans le passé, tous ces efforts, le COFOR, et tous les autres efforts ont été compartimentés. Quelqu'un a conçu un modèle, l'a prévu et ça c'est arrêté là. Ça c'est fait en un tour de main plutôt que de se faire sur une base continue où vous mettez constamment vos renseignements à jour et où l'information circule entre les employeurs et les associations d'employeurs, et les prévisions sont vérifiées au sein des gouvernements fédéraux et provinciaux. La division de l'information était, évidemment, un gros problème. La Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario, par exemple, fait un tel effort, elle essaie d'établir un parallèle entre les prévisions provinciales et les prévisions fédérales, et je crois comprendre qu'elle fait des progrès.

On pourrait se demander si les prévisions de main-d'œuvre devraient être faites sur une base volontaire ou sur une base légale. En d'autres termes, je favoriserais presque une loi qui obligerait les entreprises à rendre compte de l'utilisation de leurs ressources humaines. Il existe déjà certaines règles pour les avoirs en capitaux, et pourquoi ces règles ne pourraient-elles pas exister pour les ressources humaines? Vous savez vous-même que très peu de compagnies canadiennes font des prévisions de main-d'œuvre, ce qui signifie que la question ne les intéresse tout simplement pas. Elles croient toujours que la main-d'œuvre est un facteur variable dont il ne faut pas tenir compte et elles font l'emploi à court terme. Dans l'intervalle, n'importe quel genre de formation devient un avoir. C'est un actif. La raison pour laquelle elle n'est pas considérée comme un actif, c'est que l'entreprise n'en est pas considérée comme le propriétaire. Puisque la ressource ne vous appartient pas, vous ne vous en souciez pas. Cela me semble un peu factice parce que si mes ressources humaine sont très importantes, alors je devrais en rendre compte. Je devrais établir des prévisions et je

[Texte]

We do not find that. We usually find in the balance sheet that we thank all the members of the firm for their great contribution in just about four sentences. Then comes all the accounting and other information which relates to capital only and so on. One could very well stretch the horizon of the firm by saying, look, you have to plan and forecast your human resources from a longer-run perspective. Then you would also not be in the pickle of having massive layoffs because obviously the firms must have thought about the future, and that includes manpower as well. So that, of course, was part of the legislation in West Germany, that they ask firms to really stretch their manpower horizon. So that is it as far as the forecasting is concerned.

The federal provincial squabble is a hard one. I guess what I would favour is that if you take vocational education seriously then you might develop a federal policy which looks into curriculum development, and that could be carried out by an independent organization. For instance, in West Germany they have a federal institute which basically develops curriculum and is responsible for the co-ordination of vocational training programs and policies. If this institute were a nonpolitical institute, if it started as a research organization that looked into the very problems of labour markets and curricula, it could very well provide this co-ordinating device that I think is badly needed. Once you have it in committees—provincial, federal, interministerial or whatever committees—politics is never out of the system. It is always there and you create more problems than you solve.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: Professor Weiermaier, you started by pointing out that productivity in Canada is lower than in some other countries. I wonder if that is not true to a large extent because the percentage of our labour force in the manufacturing industry in recent years in Canada and in other countries has been able, by using newer methods and new machines and automation, to produce a great deal more per worker. Not only do we have less by our labour force working in the manufacturing industries but we have also had a tremendous increase in the service and the retail industries and so on where this kind of automation and the labour savings have not yet occurred. I am wondering if that is a part of the reason why our productivity is lower.

It looks as if we are facing a revolution through microtechnology in our service industries, for example, the hundreds of

[Traduction]

devrais être très prudent dans l'établissement des coûts et des prix de la main-d'œuvre.

Nous ne voyons pas cela. Habituellement, dans les bilans d'entreprise, la compagnie remercie les employés de l'entreprise pour leur grande contribution dans à peu près quatre phrases. On passe ensuite à la comptabilité et à toutes les autres informations qui ne se rapportent qu'aux capitaux. On pourrait très bien élargir les horizons de l'entreprise en lui disant qu'elle doit planifier ses ressources humaines et faire des prévisions sur une période de temps plus longue. Vous pourriez également ainsi éviter les mises à pied massives parce que, évidemment, l'entreprise aurait pensé à l'avenir et elle aurait en même temps pensé à ses besoins de main-d'œuvre. Cela, bien sûr, faisait partie de la législation en Allemagne de l'Ouest. On demandait aux entreprises d'élargir leurs horizons en matière de main-d'œuvre. Voilà en ce qui concerne les prévisions.

La question du tour de force entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux est une question très difficile. Je crois que la situation que je favoriserais est que si vous prenez la formation professionnelle au sérieux, alors vous pourriez élaborer une politique fédérale qui examinerait l'élaboration des programmes qui pourraient être mis en application par des organismes indépendants. Par exemple, en Allemagne de l'Ouest, il existe un organisme fédéral qui élabore essentiellement des programmes et qui est responsable de la coordination des programmes et politiques de formation professionnelle. Si cet organisme était apolitique, s'il avait commencé par être un organisme de recherche chargé d'examiner en profondeur le véritable problème des marchés de main-d'œuvre et des programmes, il pourrait bien constituer ce mécanisme de coordination dont nous avons, je crois, grandement besoin. Une fois que vous avez confié cette question à un comité—fédéral, provincial, interministériel ou quoi que ce soit—la politique ne sort jamais du système. La politique est toujours là et vous créez plus de problèmes que vous n'en résolvez.

M. Marceau: Merci.

Le président: David Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le professeur Weiermaier, vous avez commencé par dire que, au Canada, la productivité est plus basse que dans certains autres pays. Je me demande si cela n'est pas dû dans une large mesure au fait que, ces dernières années, la partie de notre main-d'œuvre qui travaille dans le secteur manufacturier au Canada et dans d'autres pays a réussi, en utilisant de nouvelles méthodes de production, de nouvelles machines et de l'automatisation, à produire beaucoup plus par travailleur. Non seulement nous avons moins parce que une partie de notre main-d'œuvre travaille dans l'industrie manufacturière, mais nous avons eu également une augmentation phénoménale dans les industries de service et de vente au détail de sorte que l'automatisation n'a pas encore produit les économies de main-d'œuvre qu'elle doit produire. Je me demande si ce n'est pas en partie pour cette raison que notre productivité est plus basse.

Tout semble indiquer que la microtechnologie va nous amener une révolution dans les industries de service, par

[Text]

thousands of women who work in offices. That is going to be automated. We are going to be a lot more productive, but we are probably going to have a couple of hundred thousand or maybe half a million more women out of work. I am wondering if that is not a factor which we have to look at.

Professor Weiermaier: There is no question. But I would continue your argument even further. I would argue that the growth of the service sector was in part facilitated by the expansion of the education system. By sending everybody to university, you then somehow had to place those people; and of course it is much easier to place them in white-collar jobs. In other words, it is a supply creating its own demand situation, which has to some degree created the extreme growth in the service sector. The reason so many students have gone to acquiring university education is they expect better working conditions, more discretion in their job, and what have you.

So to some degree, the way we have designed education policies has facilitated dramatic growth in the service sector. As you pointed out yourself, the task force in the Department of Employment and Immigration has come up with some forecasts that the service sector for the first time will decline in Canada, and that will imply that quite apart from the micro-processor, women will be hit more severely than male workers; and that poses a number of questions of how you absorb female workers. There are barriers to, for instance, apprenticeship training. If you look at the sex ratios in apprenticeship training, female workers are under-represented. One would have to look at whether these barriers can be removed, for instance. I do not see why in a number of apprenticeable occupations you could not have more females.

Does that answer the . . .

Mr. Orlikow: Yes.

All of you have had criticisms both of our ability to forecast and of our existing system of training people. I wonder how we can forecast or how any of these methods of training people—levy-grant, give more to the institutions, more to the private sector, as Professor Lazar suggested—how any of them can work if we have no policy, if we do not have an objective of having full employment. A few years ago, the Economic Council said we had full employment when there was three or four per cent unemployment. Now some academics, especially those who have tenured positions, are saying full employment is something like seven or eight per cent. If we do not have an objective of full employment, if we do not start up by saying everybody who wants to work will work, how can you devise any kind of training system which makes any sense?

[Translation]

exemple, en ce qui concerne les centaines de milliers de femmes qui travaillent dans les bureaux. Leur travail va être automatisé. Nous allons être beaucoup plus productifs, mais nous allons probablement nous retrouver avec quelques centaines de milliers ou un demi-million de femmes sans travail. Je me demande si ce n'est pas le genre de situation que nous devons examiner.

M. Weiermaier: Cela ne fait pas de doute. Mais je pousserais votre argumentation encore plus loin. Je dirais que la croissance du secteur des services a été en partie facilitée par l'expansion du système d'éducation. En envoyant tout le monde à l'université, vous deviez ensuite en quelque sorte les placer quelque part, et bien sûr, il est beaucoup plus facile de les placer dans des postes de collets-blancs. En d'autres termes, l'offre crée sa propre demande, ce qui a amené la grande croissance de l'industrie des services. La raison pour laquelle autant d'étudiants vont chercher une formation universitaire, c'est qu'ils s'attendent à obtenir de meilleures conditions de travail, une plus grande part d'autonomie dans leur travail et ainsi de suite.

Alors, jusqu'à un certain point, la façon dont nous avons conçu les politiques en matière d'éducation a facilité la croissance extraordinaire du secteur des services. Comme vous l'avez souligné vous-même, le groupe de travail du ministère de l'Emploi et de l'Immigration a prévu que le secteur des services va régresser pour la première fois au Canada, et cela signifiera, indépendamment de la question des microprocesseurs, que les femmes seront frappées plus durement que les hommes, et que cela pose le problème de la réaffectation des travailleurs de sexe féminin. Il y a des obstacles, par exemple, dans les programmes d'apprentissage. Si vous examinez la répartition des sexes dans les programmes d'apprentissage, vous constatez que les travailleurs de sexe féminin sont sous-représentés. Il faudrait voir s'il y a moyen d'éliminer ces obstacles, par exemple. Je ne vois pas pourquoi, dans un certain nombre de postes de formation, vous ne pourriez pas avoir des femmes.

Est-ce que cela répond à votre question?

M. Orlikow: Oui.

Vous avez tous exprimé des critiques à l'endroit de notre capacité de faire des prévisions et à l'endroit de notre système actuel de formation. Je me demande comment nous pouvons établir des prévisions ou comment les programmes de formation—les subventions, donner plus aux institutions, plus au secteur privé, comme le professeur Lazar l'a proposé—comment ces choses peuvent fonctionner si nous n'avons pas de politiques, si notre objectif n'est pas le plein emploi. Il y a quelques années, le Conseil économique a dit que nous avions une situation de plein emploi lorsque le chômage était à trois ou quatre pour cent. Aujourd'hui, les universitaires, surtout ceux qui ont des postes assurés, disent maintenant que la situation de plein emploi est quelque chose comme sept ou huit pour cent. Si nous n'avons pas un objectif de plein emploi, si nous ne commençons pas par dire que toute personne qui désire travailler va travailler, comment pouvez-vous concevoir un système de formation qui ait du sens?

[Texte]

Mr. Lazar: I guess I am one of those tenured people who should not have to worry about what the unemployment rate is.

Mr. Orlikow: No, you do not have to worry; that is the problem.

Mr. Lazar: A lot of economists who give advice to government are in that position. They have never experienced unemployment themselves, so they do not really know what the hardships are all about. But let me say one thing.

First of all, when it comes to the labour market, training, the usefulness of training, et cetera, that is what separates economists into two groups. The general macro-economists will say, well, there may be some benefit to training. It might enable you to get some lower unemployment rate. You might be able to reduce what is called the natural unemployment rate which will be generated by the system. Let us say there is some value. But what you are criticizing is these macro-economists and their perception of what the natural rate of unemployment is. I fully share your criticism there. The problem, though, is no one really knows what an appropriate unemployment rate is today. We could say three per cent; we could say four per cent. Unfortunately, no one is in a position to tell you what the inflationary consequences will be. We can tell you how to get there. We simply cannot tell you what the costs will be in inflation and how long you will be able to stay there. So that is a serious difficulty. What has to be resolved is does the government, does the general public, consider inflation to be a problem. Is it a more serious problem than unemployment, or vice versa? Once you resolve that particular issue, then you can set your appropriate unemployment target.

I really cannot say what is more critical. I have my own perceptions, my own ideas. I do not have any answers. I would not suggest that I have the answers—that inflation is worse, unemployment is worse, or how to get to an environment where you can have low rates of inflation, low rates of unemployment. No one has that answer.

• 1055

As for the usefulness of manpower programming—the whole sort of grouping, training, mobility, et cetera—the value here is that they assist the government in moving towards both more acceptable levels of unemployment and inflation. But they are not going to enable the government to get to an unemployment target that you may find desirable—3 per cent or 4 per cent. Manpower programs by themselves will not do this. The criticism I had was, what is the appropriate structure of manpower programming, given that there is some value for it?

Mr. Orlikow: This is not the time nor the place to discuss unemployment and inflation, but we had long lectures from many economists and from the Governor of the Bank of

[Traduction]

M. Lazar: Je crois que je suis une des personnes qui a un poste assuré et qui ne devrait pas s'inquiéter du taux de chômage.

M. Orlikow: Non, ne vous en faites pas, c'est ça le problème.

M. Lazar: Un grand nombre des économistes qui donnent des conseils au gouvernement sont dans cette position. Ils n'ont jamais fait l'expérience du chômage eux-mêmes, et ils ne savent pas vraiment de quoi ils parlent. Mais permettez-moi de vous dire une chose.

Premièrement, en ce qui concerne le marché du travail, la question de la formation, de l'utilité de la formation et ainsi de suite, est la question qui divise les économistes en deux camps. Les spécialistes de la macroéconomie diront que la formation peut avoir des avantages. Elle peut contribuer à faire baisser le taux de chômage. Elle pourrait réduire ce qui est considéré comme le taux de chômage normal qui est produit par le système. Disons qu'ils ont en partie raison. Mais ce que vous critiquez, c'est la conception que ces macroéconomistes se font du taux normal de chômage. Je suis complètement d'accord avec vos critiques. Le problème est cependant que personne ne sait réellement aujourd'hui ce qui est un taux convenable de chômage. Nous pourrions dire trois pour cent, nous pourrions dire quatre pour cent, mais malheureusement, personne ne peut vous dire quelles seront les conséquences de l'inflation. Nous pouvons vous dire comment y parvenir mais nous ne pouvons simplement pas vous dire quelles en seront les conséquences au point de vue de l'inflation et pendant combien de temps vous pourriez rester dans cette position. C'est un grave problème. La question est de savoir si le gouvernement et la population en général considèrent que l'inflation est un problème. Est-ce un problème plus grave que celui du chômage, ou vice-versa? Une fois que vous avez répondu à cette question, vous pouvez vous fixer des objectifs en matière de chômage.

Je ne peux réellement pas vous dire quelle situation est la plus critiqueable. J'ai mes propres perceptions, mes propres idées. Je n'ai pas de réponse. Je ne dirai pas que l'inflation est un problème plus grave que le chômage et je ne vous dirai pas comment vous pouvez obtenir un environnement où vous aurez un faible taux d'inflation et un faible taux de chômage. Personne ne sait comment y arriver.

L'utilité de la programmation de la main-d'œuvre—toute la question du groupement, de la formation, de la mobilité et ainsi de suite,—est qu'elle aide le gouvernement à atteindre des niveaux plus acceptables de chômage et d'inflation. Mais elle ne permettra pas au gouvernement d'atteindre un niveau de chômage que vous pourriez trouver souhaitable—trois p. 100 ou 4 p. 100. Les programmes de main-d'œuvre en eux-mêmes n'arriveront pas à ce résultat. La critique que je formulais est que, étant donné que la planification de la main-d'œuvre a une certaine valeur, qu'elle est la structure la mieux appropriée?

M. Orlikow: Ce n'est ni le moment ni l'endroit pour discuter de chômage et d'inflation, mais nous avons eu de longs discours d'économistes et du gouverneur de la Banque du Canada

[Text]

Canada to the effect that to control inflation you have to put the squeeze on things and that there is a tradeoff, more inflation means more unemployment or less inflation means the reverse. In fact, what we have now is both high inflation and high unemployment. We have the worst of both possible worlds.

I want to ask a few questions about some of the things you said. You were critical of institutional training and of governmental involvement, and you were critical of apprenticeship programs. You said that they are too long because they are used as a means to restrict the numbers and you suggested that perhaps we should give further tax write-offs to employers to train. We have given that. The one message we have had from one end of the country to the other, from employers and employees and institutions, is that we have now a major, almost a crisis situation in terms of skilled manpower. So, our system has not worked and leaving it to employers has not worked.

You also said that we should not overtrain people, we should just train them for the skill. It seems to me that the problem of an auto worker today, aside from the fact that the industry is in a real depression, is that the auto worker has been trained by his company because it suits the company, and it is the cheapest way to train him to do a particular job. When there is no work, he has no skill to do anything else, so he is not only unemployed but he has nowhere else to go. It seems to me that an apprenticeship system, and I am not arguing for a two-year or a three-year or a five-year apprenticeship system, an apprenticeship system would give a person a variety of skills to offer if and when he is unemployed—and we have been told that people will probably change jobs in the course of a lifetime now three, or five, or more times. A variety of skills is what he needs, rather than restricting him to that particular job that he has, which you have suggested.

Mr. Lazar: Let me just make a couple of comments. This whole issue of a crisis of skilled trades people is a crisis only in a particular region of the country and it is a crisis only in particular industries in that particular region. I would question whether the argument is being made by the private sector in order to encourage the government to allow increased immigration of certain skilled people, to sort of put the onus on the government to provide the workers rather than on the employers, perhaps, to skill or train the workers that are available.

A second problem related to that is that you have to encourage workers to move out west. That may be worthwhile from other points of view, I am not going to get into that, but there is a serious difficulty in encouraging the workers to move out west. If we take the case, let us say, of the unemployed automobile worker in Windsor, Oshawa, Oakville, that type of worker, particularly an individual who is in his mid-forties who has been with the company for 15 or 20 years, that type of

[Translation]

qui nous ont dit que pour contrôler l'inflation, vous devez vous serrer la ceinture et qu'il y a un équilibre entre l'inflation et le chômage, c'est-à-dire qu'une plus grande inflation signifie plus de chômage et vice-versa. En fait, nous avons à l'heure actuelle une inflation et un chômage élevés. Nous avons le pire de deux mondes.

Je voudrais vous poser quelques questions sur le sujet des choses que vous avez dites. Vous avez critiqué la formation en institution et l'implication du gouvernement, et vous avez critiqué les programmes d'apprentissage. Vous avez dit qu'ils sont trop longs parce qu'ils sont utilisés comme moyen pour limiter leur nombre et vous avez indiqué qu'il y aurait peut-être lieu d'accorder d'autres incitations fiscales aux employeurs pour qu'ils s'occupent de l'apprentissage. Nous l'avons déjà fait. L'une des choses qui nous a été dite d'un bout à l'autre du pays, tant par les employeurs que par les employés et les institutions, est que nous avons présentement une situation très grave, presque de crise, en ce qui concerne la main-d'œuvre spécialisée. Notre système n'a donc pas fonctionné et le fait de laisser cette question aux employeurs n'a pas fonctionné non plus.

Vous avez également dit qu'il n'est pas bon de donner une formation trop poussée aux gens. Il faut simplement leur donner les aptitudes. Il me semble que le problème d'un travailleur de l'automobile aujourd'hui, outre le fait que cette industrie est dans une véritable dépression, est que ce travailleur a été formé par la compagnie parce que cela faisait l'affaire de la compagnie et que c'était le moyen le plus économique de lui faire faire un travail particulier. Lorsqu'il n'a pas de travail, il n'a pas la capacité de faire un autre travail, et non seulement il est en chômage, mais il ne peut aller nulle part. Il me semble qu'un système d'apprentissage, et je ne suis pas d'accord avec un système de 2, 3 ou 5 ans—procurerait à une personne diverses aptitudes qu'elle pourrait offrir à d'autres employeurs si elle vient à perdre son emploi. On nous a dit que les gens changeront probablement d'emploi trois ou cinq fois ou même plus au cours de leur existence. Il leur faut donc une variété d'aptitudes plutôt que de limiter les personnes à un emploi particulier comme vous l'avez proposé.

M. Lazar: Permettez-moi de faire quelques commentaires. Toute cette question de la crise de la main-d'œuvre spécialisée n'est qu'une crise que dans une certaine région du pays et que dans certaines industries de cette région. Je me demande si ce n'est pas un argument invoqué par le secteur privé pour pousser le gouvernement à permettre l'immigration d'une certaine main-d'œuvre spécialisée, en quelque sorte pour placer la responsabilité de fournir des travailleurs sur le dos du gouvernement pour éviter aux employeurs d'avoir à former la main-d'œuvre qui est disponible.

Un autre problème relié à celui-là est qu'il faut encourager les travailleurs à aller vers l'Ouest. Cela peut être une chose valable d'un certain point de vue, je ne veux pas m'embarquer là-dedans, mais cela présente de sérieuses difficultés. Si nous prenons l'exemple d'un travailleur de l'automobile en chômage à Windsor, Oshawa ou Oakville, ce travailleur, surtout s'il est dans la quarantaine et qu'il a travaillé pour la même compagnie pendant quinze ou vingt ans, sera très réticent à déménager.

[Texte]

worker is not going to be moving out west that easily. He has developed certain social interests, certain family interests in his or her area, interests that make it quite difficult to all of a sudden pack up and move.

• 1100

Secondly, that type of worker, although the individual has perhaps a good work history, a good adequate skill base, is not likely to be an attractive employee for firms. If a worker is older, why bother doing some retraining if that individual may only be around or may only be productive another five, ten, fifteen years—Let us go for someone that is younger; as well, we can get the younger worker for a lower price. The argument is that we have had all types of subsidies throughout the private sector; I would suggest that the nature of the subsidies, the wage subsidies, the other tax subsidies, has been inappropriate. They have been simply: take on another worker and we will pay part of the wage rate—that type of situation. It is not the kind of subsidy, government grant or government tax incentive that you get only if you train the individual, move him up the job ladder, and ensure a certain minimal period of employment. I think that is one of the difficulties with most government programs where there are government handouts, direct or indirect.

Mr. McDermid: Does that work both ways? Is the onus on the employee to stay with the employer?

Mr. Lazar: I think if the employee is being trained and has moved up the job ladder, and his wage is rising with his tenure on the job, with his skill level, for that worker now to leave the job—first of all the skills he attains with that particular firm may not be directly marketable elsewhere; he will have to start at the bottom of some other job ladder, so there is an incentive to remain with an employer. He is sort of locked in to a certain extent and the lock-in may be quite good both for the employer and the employee, and the economy in general. You will find that most people who quit, will quit in that first year or they will get fired during that first year on the job. Once they survive that first year, they will stay with a firm for rather a long period of time.

Mr. Orlikow: I do not follow you through. You have pointed out the difficulties of an auto worker in Windsor moving to Calgary. You did not list one very important one. To move permanently he has to sell his house in an area in which people are not working, so it is hard to sell the house, and he would have to move to Calgary where the price of a house is two to three times what it is in Windsor. I agree with you. To put it mildly, he is not enthused about moving, so what does he do? If all he has been trained to do by General Motors is to turn a screw 30 times a minute and that is his whole training, what does he do when he is laid off, because the automobile industry is in a real slump and not likely to come out of it for a couple of years. What does he do in Windsor?

[Traduction]

ger dans l'Ouest. Il a acquis certains intérêts sociaux intérêts de famille qui font qu'il peut être difficile à un moment donné de tout emballer et de partir.

Deuxièmement, ce genre de travailleur, même s'il a un très bon dossier et de bonnes aptitudes de base, n'est pas susceptible d'intéresser beaucoup d'employeurs éventuels. Si le travailleur a un certain âge, pourquoi se donner le mal de lui faire faire un autre apprentissage s'il ne travaillera encore que pendant cinq, dix ou quinze ans. Dépensons nos énergies sur quelqu'un de plus jeune. Nous pouvons également obtenir un travailleur plus jeune à meilleur marché. L'argument qu'on nous sert est qu'il y a toutes sortes de subventions au niveau du secteur privé; je crois que la nature des subventions, les subventions de salaire et des autres subventions fiscales a été inadéquate. On a dit simplement: prenez un autre travailleur et nous allons payer une partie de son salaire. Ce genre de situation. Il ne s'agit pas d'une subvention, d'une subvention gouvernementale ou d'une incitation fiscale du gouvernement que vous obtenez seulement si vous formez l'individu, le faites progresser dans la hiérarchie et lui assurez une certaine période minimale d'emploi. Je crois que c'est l'une des difficultés de la plupart des programmes gouvernementaux où le gouvernement fait des cadeaux directs ou indirects.

Mr. McDermid: Est-ce que cela marche dans les deux sens? L'employé a-t-il l'obligation de rester avec son employeur?

Mr. Lazar: Je crois que si l'employé reçoit une formation et qu'il fait des progrès dans sa carrière, et si son salaire augmente avec sa permanence, avec son niveau d'aptitudes, et qu'il décide d'abandonner son travail—premièrement, il ne réussira peut-être pas à vendre les aptitudes particulières qu'il a acquises au sein de cette entreprise à un autre employeur, il devra peut-être recommencer au bas de l'échelle, de sorte qu'il a beaucoup d'avantages à rester avec le même employeur. Il est emprisonné jusqu'à un certain point, et cela peut être très bon tant pour l'employeur que pour l'employé et l'économie en général. Vous constaterez que la plupart des gens abandonneront leur emploi au cours de la première année ou qu'ils seront congédiés pendant la première année. S'ils dépassent cette première année, ils resteront avec la même entreprise pour une période de temps assez longue.

Mr. Orlikow: Je ne suis pas votre raisonnement. Vous avez parlé des difficultés qu'aurait un travailleur de l'automobile de Windsor à déménager à Calgary. Il y a une difficulté très importante que vous n'avez pas mentionnée. Pour déménager de façon permanente, il doit vendre sa maison dans une région où il manque de travail. Il pourrait avoir beaucoup de difficultés à vendre sa maison et il devrait aller s'installer à Calgary où le prix des maisons est peut-être deux ou trois fois supérieur à ce qu'il est à Windsor. Je suis d'accord avec vous. Le moins que l'on puisse dire, est qu'il n'a pas tellement envie de déménager, alors que fait-il? Si tout ce qu'il a appris chez General Motors est de tourner une vis tant de fois par minute et que sa formation se résume à cela, que fait-il lorsqu'il est mis à pied parce que l'industrie de l'automobile tombe dans

[Text]

Mr. Lazar: The problem is not that he lacks skills. The problem is that there are no jobs there in Windsor. That is the difficulty. If he were the most skilled individual on earth; if all of a sudden, overnight, you could make all the unemployed auto workers in Windsor the most competent or skilled tradespeople, that does not mean that the next day you are going to have the jobs there, that you are going to have industry attracted to that area.

Mr. Orlikow: No, but it does mean that if you had a pool of skilled people with some sensible government planning, which we have not had up until now, you might plan to bring in one of the new industries which might employ a good number of the people who have been laid off because the auto industry is in a slump and may not come back for a long time.

Mr. Lazar: The difficulty is not the absence of skills, but the absence of any program or perhaps other attractive features of Windsor to attract new industry into that area to employ the individual. That is the difficulty; not the absence of skills. If somehow you could influence industry to relocate to Windsor, you could provide sufficient tax incentives, if you structure them appropriately, to do the minimum amount of on-the-job training required. It is not extensive training that is required to develop some other technical skills to produce some other type of equipment product. You may be referring to some of the electronics industry as sort of a classic example. If you look at the skills required to produce electronic equipment, they are rather minimal, they are not greater than the skills required in the textiles industry. So it is not a matter that you need extensive or long-term training programs for an auto worker now to become highly efficient in producing other goods. That is not the problem, I feel.

• 1105

Mr. Orlikow: It seems to me this is what each group says about the other. I suggest to you that one of the things Canadian universities are doing now in their staffing is saying that each academic they hire must have a PhD. I suggest to you that for teaching first-year economics or first-year English it is not really necessary that each professor have a PhD; he could have a BA or an MA. But that is one way of limiting the number of people the universities hire. Universities, like any other group, are interested in looking after their own people. I suggest to you it is the same kind of thing that you get in the automobile industry or any where else: the desire—very understandable, if nobody insists you have to do it differently—to do the minimum amount of training for each organization so you can maximize the profit. You do not worry about your neighbour. You do not worry about the country. You just worry about your own profit sheet. I think that is one of the big problems we face in this country: that nobody is prepared to

[Translation]

une récession et qu'elle ne ressortira vraisemblablement pas avant quelques années. Que fait-il à Windsor?

M. Lazar: Le problème n'est pas qu'il manque d'aptitudes. Le problème est qu'il n'y a pas d'emplois de disponible à Windsor. C'est ça le problème. S'il était l'ouvrier le mieux qualifié de toute la terre, si tout d'un coup, tous les chômeurs de l'automobile à Windsor devenaient les ouvriers les plus compétents et les plus qualifiés, cela ne signifie pas qu'ils trouveraient du travail là, le lendemain, et que les industries vont être intéressées à aller s'installer dans cette région.

M. Orlikow: Non, mais cela signifie que si vous avez une masse d'ouvriers qualifiés et qu'une planification censée de la part du gouvernement ce que nous n'avons pas eu jusqu'à maintenant, vous pourriez amener dans cette région une des nouvelles industries qui pourrait employer un certain nombre de personnes qui ont été mises à pied à cause de la récession de l'industrie de l'automobile qui risque de se prolonger pendant longtemps.

M. Lazar: La difficulté n'est pas l'absence d'aptitudes mais l'absence de programmes ou peut-être de caractéristiques intéressantes dans la région de Windsor qui seraient susceptibles d'attirer de nouvelles industries qui créeraient des emplois. C'est ça la difficulté, non le manque d'aptitudes. Si vous pouvez trouver un moyen d'amener les industries à aller s'installer à Windsor, si vous pouvez accorder des incitations fiscales structurées de façon appropriée, vous pourriez faire le minimum de formation en cours d'emploi qui est nécessaire. Il n'est pas nécessaire d'avoir une formation poussée pour développer une aptitude technique nécessaire pour produire un autre genre d'équipement ou de produit. On peut parler de l'industrie de l'électronique comme d'un exemple classique. Si vous examinez les aptitudes nécessaires pour produire des équipements électroniques, vous constatez qu'elles sont relativement limitées et qu'elles ne sont pas plus élevées que celles qui sont nécessaires dans l'industrie du textile. Vous n'avez donc pas besoin de donner une formation poussée ou à long terme à un travailleur de l'automobile pour qu'il devienne très efficace dans la production de d'autres biens. Je ne crois pas que ce soit un problème.

M. Orlikow: Il me semble que les groupes se reprochent les mêmes choses. L'une des choses que les universités canadiennes font présentement lors de la dotation des postes de professeurs, est d'exiger que chacun d'entre eux ait un PhD. Je prétend qu'il n'est pas réellement nécessaire que le professeur d'économie ou de français en première année soit titulaire d'un PhD. Il pourrait avoir un simple BA ou une maîtrise. Mais, c'est une façon de limiter le nombre de personnes que l'Université peut employer. Les universités, comme n'importe quel autre groupe, s'intéressent à leurs propres gens. C'est le même genre de phénomène que vous retrouvez dans l'industrie de l'automobile et ailleurs: le désir, bien compréhensible, si personne ne vous oblige à agir différemment, de faire le minimum de formation pour maximiser les profits. Vous ne vous préoccupez pas du voisin, ni du pays, et vous ne regardez que les profits qui apparaissent au bilan. Je crois que c'est l'un des problèmes majeurs auxquels nous faisons face dans ce pays:

[Texte]

say we need a system that will give the maximum opportunity and the maximum protection to everybody in the country.

Mr. Lazar: Mr. Orlikow, I do not condone protection at the university. I do not condone protection in other areas, either.

The Chairman: I hesitate to interrupt, but we have other witnesses waiting in line. We have had a good discussion here, but we have gone beyond the time allocated. I do not want to be unfair to the others we have asked to be on hand. We do, though, have some of your written materials. If there are questions which were not asked today but which we want to follow up on, Mr. Swartz and our research staff will probably call you by telephone to clarify certain matters.

I want to thank you very much for giving us your time this morning, and also your knowledge and experience. Thank you all very much for coming. It was important to have one of the principal educational institutions of Toronto and Ontario before us.

I want now to call on the Social Planning Council of Metro Toronto, Mr. Earl Miller, and any others who are with him should come forward, please.

Mr. Miller, is there somebody else with you?

Mr. Earl Miller (Member of the Board, Social Planning Council of Metropolitan Toronto): Mr. Leon Muszynski, who is a resource person. He will assist me in answering questions.

I am a director of the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, and with me is Leon Muszynski, who is Program Director at the Social Planning Council. Mr. Muszynski assist me in answering any questions you may have after my verbal presentation.

The Chairman: We have your brief. I am doubtful whether you could read it all in the 15 minutes we allocate for the verbal presentation, but we can have it printed as if you did read it all. You may, if you wish, speak to part of it or read entire parts of it, but I do not think you would have time to read it all. It might take a full half hour to do that.

Mr. Miller: Right. I would table the report for the record and simply indicate that I am going to be distilling some of its basic points.

The Chairman: That is good. So with the permission of the committee, I would ask that this brief be printed into the record.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: I want to announce that since we started the meeting Mr. Bruce Lonsdale has joined us. He is just to the right of where Mr. Orlikow is sitting. Now the entire task force is here except one.

Please proceed.

[Traduction]

personne n'est disposée à reconnaître que nous avons besoin d'un système qui procurera le maximum d'occasions et le maximum de protection à toute personne dans ce pays.

M. Lazar: M. Orlikow, je ne favorise pas le protectionnisme dans les universités, ni n'importe où ailleurs.

Le président: J'hésite à vous interrompre, mais nous avons d'autres témoins qui attendent. Nous avons eu une excellente discussion mais nous avons dépassé le temps qui était prévu. Je ne voudrais pas être injuste envers ceux à qui nous avons demandé d'être présents à une certaine heure. Nous avons votre documentation écrite et s'il reste des points à éclaircir, M. Swartz et notre personnel de recherche se mettront probablement en rapport avec vous par téléphone.

Je voudrais vous remercier sincèrement de nous avoir accordé votre temps ce matin, et vous remercier également des connaissances et de l'expérience que vous nous avez apportées. Nous avons été très heureux d'avoir les représentants de la principale institution d'enseignement de Toronto et de l'Ontario devant nous.

Je voudrais maintenant appeler le Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain (Social Planning Council) M. Earl Miller et les autres personnes qui l'accompagnent.

M. Miller, y a-t-il d'autres personnes avec vous?

M. Earl Miller (Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain): M. Leon Muszynski, une personne ressource qui m'aidera à répondre à vos questions.

Je suis l'un des directeurs du Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain et je suis accompagné par Leon Muszynski, qui est notre directeur des programmes. M. Muszynski m'aidera à répondre à vos questions après que j'aurai fait mes observations préliminaires.

Le président: Nous avons votre mémoire. Je ne suis pas sûr que vous puissiez le lire au complet dans les quinze minutes qui vous sont accordées mais nous pourrions le faire imprimer comme si vous l'aviez lu au complet. Vous pouvez peut-être parler de certaines parties ou lire certaines parties au complet mais je ne crois pas que vous aurez le temps de le lire au complet. Ça pourrait prendre une bonne demi-heure.

M. Miller: C'est exact. Je vais déposer le rapport dans vos archives et je vais simplement vous en présenter les principaux aspects.

Le président: C'est très bien. Avec la permission du comité, je demanderais que ce mémoire soit imprimé au procès-verbal.

Des voix: D'accord.

Le président: Je voudrais signaler que M. Bruce Lonsdale s'est joint à nous depuis que nous avons commencé. Il est à la droite de M. Orlikow et il ne manque qu'une seule personne au groupe de travail.

Veuillez commencer.

• 1110

Mr. Miller: Thank you, Mr. Allmand. the Social Planning Council of Metropolitan Toronto is an independent research and planning agency in the voluntary sector. We welcome this

M. Miller: Merci, monsieur Allmand. Le Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain est un organisme de recherche et de planification indépendant et bénévole. Nous

[Text]

opportunity to contribute to the task force because we believe that improved employment conditions and economic stability are major social goals of the eighties.

Our work over the past several years has convinced us that the problems of economic inequality and the lack of job opportunities imposes severe constraints upon individuals and society as a whole. Our conviction is that our society must renew and effectually actualize the commitment to full employment, and this is full employment, not in the sense of an equilibrium rate of unemployment. We find it quite unacceptable to believe that an unemployment rate of 6 per cent is considered full employment. Rather, we want a job with fair wages and working conditions for everyone who wants to work. It is within a framework of full employment of this kind that we believe a policy responsible to critical skill shortages must be launched.

At a time when unemployment is chronic, the problem of critical skill shortages seems paradoxical. In Ontario, job vacancies for machinists, tool and dye makers, assemblers, analysts, engineers and other kinds of skilled workers remain unfilled at the same time as thousands of job-seekers look for work. This paradox has often been used quite incorrectly, in our view, to minimize the problem of an inadequate supply of jobs. We believe that the problem of critical skill shortages has at least two important dimensions—structural and programmatic. In looking at the structural problem, the Canadian labour market seems to be characterized by a significant degree of segmentation and inequality. For example, low-skilled, low-paying jobs vastly outnumber highly paid, highly skilled jobs. Technological innovation, when it takes place, replaces low-skilled labour by machines. At the same time, it reduces the complexity of high-skilled tasks and, in effect, de-skills the individuals involved.

Finally, women, minorities and disadvantaged groups, such as disabled persons, face discriminatory treatment which limits their access to highly-skilled occupations.

In looking at the programmatic dimension, emphasis in publicly sponsored industrial training programs has typically been on institutional training almost to the exclusion of industrial or employer centre training.

A number of criticisms have thus been levelled at programs such as the Canada Manpower Training Program. These criticisms include the fact that the program does not provide skills which are relevant to the demand in the labour market. The program has too strong an orientation toward reducing welfare dependency and disguising the actual numbers of unemployed persons. The financing of the present program structure induces the provinces to jam the program with

[Translation]

accueillons avec plaisir l'occasion de participer aux travaux de ce groupe de travail parce que nous croyons que l'amélioration des conditions d'emploi et la stabilité économique sont les principaux objectifs sociaux des années 1980.

Les travaux que nous avons faits au cours des dernières années nous ont convaincus que le problème des inégalités économiques et la rareté des emplois imposent des contraintes sévères aux individus et à la société dans son ensemble. Nous avons acquis la conviction que notre société doit refaire son engagement vis-à-vis une situation de plein emploi et elle doit effectivement arriver à cette situation de plein emploi, prise dans son sens véritable et non seulement dans le sens d'un taux équilibré de chômage. Nous trouvons totalement inacceptable de croire qu'un taux de chômage de six p. 100 puisse être considéré comme du plein emploi. Au contraire, nous voulons un emploi comportant un salaire et des conditions de travail raisonnables pour chaque personne qui veut travailler. C'est dans un cadre de plein emploi comme celui-là que nous croyons qu'il faut lancer une politique responsable visant à pallier à la grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

A une période de chômage chronique, le problème d'une grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée semble paradoxal. En Ontario, des milliers de postes de machinistes, d'outilleurs-assembleurs, d'assembleurs, d'analystes, d'ingénieurs et d'autres postes spécialisés restent vacants alors que des milliers de chômeurs cherchent du travail. A notre avis, ce paradoxe a été utilisé souvent de façon incorrecte pour minimiser le problème de la rareté des emplois. Nous croyons que le problème qu'une grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée a au moins deux dimensions importantes: l'une de structure et l'autre de programme. En ce qui concerne le problème de structure, le marché canadien du travail semble être caractérisé par un haut degré de compartimentation et d'inégalité. Par exemple, les emplois qui exigent peu d'aptitudes et qui sont peu rémunérateurs dépassent de beaucoup le nombre des emplois bien payés qui demandent beaucoup d'aptitudes. Les innovations technologiques, lorsqu'elles se produisent, remplacent la main-d'œuvre peu qualifiée par des machines en même temps, elles réduisent la complexité des emplois spécialisés et, en fait, elles finissent par faire perdre cette spécialité aux individus en cause.

Enfin, les femmes, les minorités et les défavorisés, comme les handicapés, sont victimes d'une discrimination qui les empêche d'avoir accès aux emplois très spécialisés.

Pour ce qui concerne la dimension des programmes, dans les programmes d'information industrielle financés par des fonds publics, l'insistance est placée sur la formation institutionnelle à l'exclusion presque complète des centres de formation de l'industrie ou des employeurs.

Un certain nombre de critiques ont donc été dirigées contre des programmes comme le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Parmi ces critiques, on retrouve le fait que le programme ne fournit pas les aptitudes adaptées à la demande qui existe sur le marché du travail. Le programme est trop fortement orienté vers la diminution de la dépendance vis-à-vis de l'assistance sociale et vers la minimisation du nombre réel de chômeurs. Le mode de financement du pro-

[Texte]

trainees regardless of the relevance of the training involved. Changes in the technical training and in the machinery provided in these institutional settings lag far behind the changes in the actual production process. The program, at present, is not well monitored and so it is very difficult to judge its effectiveness when adjustments are necessary. And, finally, it is argued that facilities and training are insufficient.

The government, of course, is not totally responsible for problems in critical skills training. The private sector, we believe, has taken only a limited responsibility for apprenticeship programs to upgrade the skills of workers. Only one in five employers have any kind of apprenticeship program dedicated to meet employees' needs. Businesses, in fact, have tended to poach skilled workers from their competitors or to import them from abroad. They have used programs like the Federal Industrial Training Program as a subsidy to supplement wages rather than as a program to cover the costs of appropriate training.

Both business and government have tended to see labour merely as a commodity which flows from a tap which can be turned off and on in response to immediate economic conditions. If workers are needed, industry turns the tap on. If macro-economic policy dictates that inflation must be fought through reducing consumption, then government turns the tap off. Immediately, this is oversimplification but, in our view, approaches like this are quite outmoded and destructive.

• 1115

Both business and government, within the framework of a full employment policy, must engage in effective human resource planning—and I emphasize that it is human resource planning, the current term "manpower planning" is one which we object to, because it is quite sexist; we are talking about a policy that embraces and applies to all workers, women included.

Government, we believe, must tie critical skills policies to an industrial strategy which sets out explicit goals. These explicit goals should include reducing the over-all level of unemployment, improving the quality of labour and, finally, increasing the productivity of the economy as a whole. Business must acknowledge that workers are human beings, not just commodities, and that their needs for personal development, growth, security in equity, must be met through work. Training policies which see labour as a resource to be developed and planned over the long term can thus meet important social objectives. Training systems can be designed for those who are unemployed, those who risk becoming unemployed, or those who are traditionally disadvantaged, such as women, youth, minorities, disabled people and immigrants. In this way, critical skills training, as part of a human resource planning strategy, can be an important tool for dealing with structural inequalities in the labour market.

[Traduction]

gramme actuel porte les provinces à encombrer le programme avec des apprentis indépendamment de la pertinence de l'apprentissage en cause. Les changements dans l'apprentissage technique des machines prévues dans ces cadres institutionnalisés sont considérablement en retard par rapport au véritable processus de production. A l'heure actuelle, le programme n'est pas bien surveillé et il est donc très difficile de juger de son efficacité lorsque des rajustements sont nécessaires. Enfin, on prétend que les installations et la formation sont insuffisantes.

Le gouvernement, bien sûr, n'est pas totalement responsable des problèmes de cette grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Nous croyons que le secteur privé n'a pris qu'une faible part de la responsabilité des programmes d'apprentissage destinés à améliorer les capacités des travailleurs. Seulement un employeur sur cinq a un quelconque programme d'apprentissage destiné à subvenir aux besoins des employés. En fait, les entreprises ont tendance à voler la main-d'œuvre spécialisée à leurs concurrents ou à l'importer de l'extérieur. Ils ont utilisé des programmes comme le Programme fédéral de formation industrielle comme subvention destinée à relever les salaires plutôt que comme programme destiné à couvrir les frais d'apprentissage approprié.

Le monde des affaires et le gouvernement ont eu tendance à considérer la main-d'œuvre comme une simple marchandise qui sortirait d'un robinet que l'on pourrait ouvrir ou fermer selon les conditions économiques du moment. Si l'industrie a besoin de main-d'œuvre, on ouvre le robinet. Si la politique macroéconomique indique qu'il faut combattre l'inflation en réduisant la consommation, le gouvernement ferme le robinet. Je simplifie à l'extrême, mais, à notre avis, des approches comme celle-là sont très démodées et très néfastes.

Les entreprises et le gouvernement doivent, dans le cadre d'une politique du plein emploi, s'engager dans une planification efficace des ressources humaines, et j'insiste sur l'expression ressources humaines parce que le terme planification de la main-d'œuvre me semble dépassé. Nous parlons d'une politique qui s'appliquerait à tous les travailleurs, homme ou femme.

Nous croyons que le gouvernement doit inclure sa politique de main-d'œuvre spécialisée dans sa stratégie industrielle. Celle-ci doit avoir des objectifs précis qui devraient comprendre la réduction du taux global de chômage, l'amélioration de la qualité du travail et, enfin, l'augmentation de la productivité de l'économie dans son ensemble. L'entreprise doit reconnaître que les travailleurs sont des êtres humains, qu'ils ne sont pas de simples marchandises, et qu'ils ont besoin d'un développement personnel, de croissance et de sécurité qu'ils doivent pouvoir combler par leur travail. Les politiques d'apprentissage qui considèrent la main-d'œuvre comme une ressource à développer et à planifier sur une longue période de temps peuvent donc contribuer à la réalisation d'objectifs sociaux importants. Des programmes d'apprentissage peuvent être conçus pour ceux qui sont sans emploi, pour ceux qui risquent de le devenir ou pour ceux qui sont traditionnellement défavorisés comme les femmes, les jeunes, les minorités, les handicapés.

[Text]

Some important remarks must be made with respect to layoffs and skills training. Employment programs have traditionally emphasized job creation as a way of dealing with changes in the economy which made jobs redundant. They have tended not to respond to the conditions which create job loss. Recent events, however, suggest that policies which facilitate job retention are now necessary. For example, in Ontario, between 1975 and 1980, while unemployment increased by 40 per cent it increased 80 per cent as a result of layoffs.

We believe employers have been seriously remiss in their attempts to protect the jobs of workers. They have typically used layoffs as a way of reducing their costs and they have received little encouragement within the present environment of regulations and public policy to do otherwise. We believe that as a way of dealing with changes in the economy which create redundant job categories, industry must take direct financial responsibility for long-term training of high skill labour pools to ensure, as much as possible, that workers have skills which are transferable. If they become redundant, if layoffs become necessary, the transferable skills will allow the workers to continue to lead productive lives.

Government, we believe, has a place too in making financial contributions, since there are social benefits which derive from a more highly educated labour force. We believe that the following policies should be considered:

First, a levy on industry that would be compulsory and specifically designed for training purposes. This would compel industry to engage in skills training. Benefits would accrue to those who actually engage in the training by a system of rebates, which would be made available to employers who performed well in this area.

Secondly, we think that there should be a linking of this industrial levy policy with severance pay plans, to provide a broader range of adjustment options for workers who are faced with layoffs.

Thirdly, we think that mandatory training quotas for large employers should be taken with a view towards equalizing opportunities for people who face situations of disadvantage in the labour market.

Fourthly, we think that expanded layoff and time-training programs are necessary to avoid or limit layoffs and to ensure that training resources and services are available to workers who are faced with layoffs.

[Translation]

pés et les immigrants. De cette façon, l'apprentissage d'aptitudes spécialisées, comme partie d'une stratégie de planification des ressources humaines, peut devenir un outil important pour la solution des inégalités actuelles du marché du travail.

Il y a lieu de faire certaines remarques importantes au sujet des mises à pied et de l'apprentissage d'aptitudes. Les programmes d'emploi ont traditionnellement mis l'accent sur la création d'emplois comme moyen de faire face aux changements économiques qui rendaient certains emplois superflus. Ils ont eu tendance à ne pas tenir compte des conditions qui font perdre des emplois. Les événements récents indiquent toutefois que des politiques qui facilitent la conservation d'emploi deviennent maintenant nécessaires. Par exemple, en Ontario, entre 1975 et 1980, le chômage a augmenté de 40 pour cent mais 80 pour cent de cette augmentation est due aux mises à pied.

Nous croyons que les employeurs ont été gravement négligents dans leurs efforts pour protéger les emplois des travailleurs. Ils ont toujours utilisé les mises à pied pour réduire leurs coûts de production et la réglementation et les politiques du gouvernement ne les ont pas encouragés beaucoup à agir autrement. Nous croyons que, pour faire face aux changements économiques qui rendent certaines catégories d'emploi superflues, l'industrie doit prendre la responsabilité financière directe de la formation à long terme de centres de main-d'œuvre très spécialisée pour faire en sorte, autant que possible, que les travailleurs acquièrent des aptitudes qui sont transférables. S'ils deviennent superflus, si les mises à pied deviennent nécessaires, les aptitudes transférables permettront aux travailleurs de continuer à avoir des vies productives.

Nous croyons également que le gouvernement a un rôle à jouer dans le financement de ces programmes puisqu'il y a des avantages sociaux qui découlent d'une main-d'œuvre mieux formée. Nous croyons que le gouvernement devrait envisager les politiques suivantes:

Premièrement, le prélèvement d'un droit obligatoire payable par l'industrie et destiné directement au financement de programmes d'apprentissage. Cela obligerait l'industrie à s'engager dans la formation. Un système de ristourne profiterait directement à ceux qui participeraient en fait aux programmes de formation et il serait accessible aux employeurs qui auraient eu une bonne performance dans ce domaine.

Deuxièmement, nous croyons qu'il devrait y avoir un lien direct entre cette politique de prélèvement industriel et les régimes d'indemnité de cessation d'emploi de manière à fournir une base de rajustement plus large pour les travailleurs qui doivent être licenciés.

Troisièmement, nous croyons que des quotas de formation obligatoire devraient être imposés aux employeurs en vue de donner des chances égales aux gens qui sont défavorisés sur le marché du travail.

Quatrièmement, nous croyons que des programmes élargis de licenciement et de formation à long terme sont nécessaires pour éviter ou limiter les licenciements et pour faire en sorte que les ressources et les services nécessaires à la formation soient à la disposition des travailleurs qui doivent être licenciés.

[Texte]

Finally, we think that a consultation process should be initiated which involves labour, employers and government in skill-training policies and programs.

In closing, I would like to restate our belief that, although a viable skills training program is an important priority in the eighties, we believe that the fundamental labour market problem is unemployment and the simple scarcity of employment opportunities. This means that governments must critically alter their current way of using employment as an instrument of monetary and fiscal manipulation. Policies on skill training and long-term labour force planning can only be effective when there is a commitment to long-term economic planning and full employment. Otherwise, the response to critical skills shortages will remain an ad hoc reaction to uncertain conditions within the labour market.

The Chairman: Thank you very much. Our first questioner is, John McDermid, member of Parliament from Brampton-Georgetown.

Mr. McDermid: Thank you. Mr. Miller, welcome, and thank you for your brief. There are a couple of items I would like to cover very briefly. I gather you are in favour of the grant-levy system. Have you looked into this system? Have you examined the system in Britain before you came to this conclusion? How did you come to the conclusion that the grant-levy system is the answer? What kind of research did you do on that?

Mr. Miller: Would you like to answer that question Leon?

Mr. McDermid: Will you give your name first.

Mr. Leon Muszynski (Program Director, Social Planning Council, Metro Toronto): My response to this is that we have looked at systems in other countries, particularly in Britain and West Germany, but our conclusion is based, more particularly, on our idea of how one funds a program in Canada today and where responsibility should appropriately lie within Canada today. I do not think I could give you a complete response or a complete analysis of the problems with the grant-levy system. We would simply like to suggest with this that it would be appropriate for government to allocate a significant amount of the cost of training programs to industry directly through a levy system, and at the same time bear some of the responsibility for training through general revenue. Reasoning for that is that there are a lot of social benefits to training programs which, I think, suggest that some government contribution is merited. Secondly, within the context of layoff time training particularly, it is our belief that many of the lay-offs that are occurring, many of the dislocations, are the direct result, particularly for small employers, of federal or provincial economic policy, which suggests that there is a case to be made for socializing the cost of retraining and adjustment programs.

[Traduction]

Enfin, nous croyons qu'un processus de consultation devrait être mis en place entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement dans le cadre des programmes et politiques de formation.

En terminant, je voudrais réaffirmer notre conviction que, bien qu'un programme de formation soit une priorité importante des années 1980, le problème fondamental des marchés du travail est le chômage et la rareté pure et simple des emplois. Cela signifie que les gouvernements doivent modifier leur comportement actuel qui consiste à se servir de l'emploi comme un moyen de manipulation monétaire et fiscal. Les politiques relatives à la formation des travailleurs et à la planification à long terme de la main-d'œuvre ne peuvent être efficaces que s'il y a un engagement vis-à-vis une planification économique à long terme et vis-à-vis une situation de plein emploi. Autrement, les réactions aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée resteront des réactions ad hoc à des conditions incertaines du marché du travail.

Le président: Merci beaucoup. La première personne à vous poser des questions est John McDermid, député de Brampton-Georgetown.

M. McDermid: Merci. M. Miller, je vous souhaite la bienvenue parmi nous et je vous remercie de votre mémoire. J'aimerais parcourir brièvement un certain nombre de choses avec vous. Je crois comprendre que vous favorisez le système des prélèvements et subventions. Avez-vous examiné ce système? Avez-vous examiné le système qui est en usage en Grande-Bretagne avant d'en venir à cette conclusion? Comment êtes-vous arrivé à la conclusion que ce système est la réponse? Quel genre de recherches avez-vous effectuées sur ce sujet?

M. Miller: Léon, aimeriez-vous répondre à cette question?

M. McDermid: Pourriez-vous d'abord indiquer votre nom.

M. Leon Muszynski (Directeur des programmes, Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain): Nous avons examiné les systèmes en usage dans d'autres pays, plus particulièrement en Grande-Bretagne et en Allemagne de l'Ouest, mais notre conclusion est fondée plus particulièrement sur le concept du financement d'un programme au Canada aujourd'hui et sur la question de savoir qui devrait en avoir la responsabilité au Canada aujourd'hui. Je ne crois pas que je pourrais vous donner une réponse complète ou faire une analyse complète des problèmes associés au système des prélèvements et des subventions. Nous aimerions simplement dire que nous trouvons qu'il serait approprié que le gouvernement assume une partie importante du coût des programmes de formation de l'industrie directement par un système de prélèvements, et qu'il supporte en même temps la responsabilité de la formation à partir de ces revenus généraux. La raison sur laquelle cela est fondé est que les programmes de formation entraînent beaucoup de bénéfices sociaux qui justifient en fait la contribution du gouvernement. Deuxièmement, dans le contexte de la formation des personnes mises à pied, plus particulièrement, nous croyons que beaucoup de mises à pied et beaucoup de démantèlement d'entreprises sont le résultat direct, surtout en ce qui concerne les employeurs, des politiques économiques provinciales et fédérales, ce qui semblerait

[Text]

Mr. McDermid: Who would manage the program? On a grant-levy system, would you have the private sector, meaning employers and employees' representative groups, manage the system, or would you have the government manage the system?

Mr. Muszynski: I think that what has to happen is a joint planned and managed program. What we have suggested in our brief is that there be planning councils on all levels, federal, provincial and particularly the local level, with representation from business, labour and government on these councils. I guess one example would be like the Ontario Manpower Secretariat; however, it would be funded through the program which would derive its funds from the grant-levy, but essentially managed through a joint participatory approach.

Mr. McDermid: Your lay-off training programs, are you referring to people on apprenticeship training? If there is a slowdown in that particular industry, they get laid off first, but in fact they should continue their training; is that what you are referring to?

• 1125

Mr. Miller: In part I think we are talking about a system which has a forecasting ability. In other words, we can look at certain sectors of the economy and predict that certain sectors are weak, that unemployment or lay-offs are likely to occur in certain sectors we know where unemployment will be immediate. For example, let us say, looking at the newspaper industry and the way in which newspapers are produced, we could have forecast that technology would have replaced a certain amount of workers and technological change would have produced different means of producing print, editing, and so on and so forth. Having that kind of forecasting ability, and having a program which is anticipatory, we would use the concept, anticipating certain amounts of lay-offs, that we have people go through training programs which develop skills in sectors where they are likely to be needed in the future.

Mr. Muszynski: I could just add to that and perhaps elaborate on it. I think yes, the answer is obviously those apprenticeship programs which are under way should be continued. But it is our belief—and I think this is consistent with the findings of the Federal Commission of Inquiry into Redundancies and Lay-offs, which brought down its report about a year and a half ago—that employers do not engage in effective labour-force, work-force planning at the level of the firm. Because most training does not involve apprenticeship training as such, long-term training for highly skilled jobs, most training in Canada involves fairly short and not very high-level skill training.

What we conclude, and what we would advocate, is that industry should either be provided incentives for, or encouraged in some way, to engage in much more long-term

[Translation]

indiquer qu'il y aurait de bonnes raisons à faire valoir pour que la société en général supporte le coût des programmes de formation et de rajustement.

M. McDermid: Qui gérerait le programme? Dans un système de prélèvements et subventions, serait-ce le secteur privé, c'est-à-dire les groupes représentant les employeurs et employés, qui gèreraient le système, ou serait-ce le gouvernement?

M. Muszynski: Je crois que ce qui doit arriver est que ce genre de programme doit être géré et planifié conjointement. Nous avons proposé dans notre mémoire la création d'un conseil de planification à tous les niveaux, fédéral, provincial et surtout local, comprenant des représentants d'industrie, de la main-d'œuvre et du gouvernement. Le Secrétariat de la main-d'œuvre de l'Ontario en serait un bon exemple. Toutefois, il serait financé par un programme qui tirerait ses fonds de prélèvements et subventions, mais il serait essentiellement géré conjointement.

M. McDermid: Quand vous parlez des programmes de formation, des gens mis à pied, parlez-vous des personnes qui suivent des cours d'apprentissage? Lorsqu'il y a un ralentissement dans un secteur particulier de l'industrie, ils sont les premiers à être licenciés, mais en fait, ils devaient pouvoir continuer leur formation. Est-ce de cela que vous voulez parler?

M. Miller: Je crois que nous parlons en partie d'un système qui a une certaine capacité de faire des prévisions. En d'autres termes, nous pouvons examiner certains secteurs de l'économie et voir à l'avance que certains secteurs deviendront mous, que du chômage et des mises à pied se produiront vraisemblablement dans certains secteurs. Nous saurons ainsi où le chômage surviendra. Par exemple, si nous prenons l'industrie du papier journal et la façon dont les journaux sont produits, nous aurions pu prévoir que les nouvelles technologies auraient remplacé un certain nombre de travailleurs et que les changements technologiques auraient modifié les méthodes d'impression, de correction et ainsi de suite. Ayant fait cette prévision et ayant un programme conçu en fonction des besoins futurs, nous pourrions utiliser le concept des mises à pied prévues, et nous aurions pu faire suivre un programme d'apprentissage pour développer les aptitudes susceptibles de devenir en demande dans l'avenir.

M. Muszynski: Je pourrais peut-être élaborer un peu sur ce point. Je crois que la réponse se trouve manifestement dans ces programmes d'apprentissage qui sont commencés et qui devraient continuer. Mais nous croyons cependant, et je crois que cette conclusion est compatible avec le rapport de la Commission fédérale d'enquête sur les licenciements et réductions de personnel déposé il y a environ un an et demi, que les employeurs ne s'engagent pas dans la planification de la main-d'œuvre au niveau des entreprises. Étant donné que la formation ne comprend pas l'apprentissage comme tel, l'apprentissage à long terme d'un travail très spécialisé, la majorité de la formation qui se fait au Canada est relativement courte et n'est pas très spécialisée.

Ce que nous concluons et ce que nous préconisons, c'est qu'il faut, soit fournir des incitations ou encourager l'industrie de quelque manière à s'engager dans une planification de leurs

[Texte]

planning around their labour-force needs, and where adjustments are required, including redundancies and complete closures, the forecasting of those closure should be with sufficient time to allow for effective re-training and job-finding in other industries.

Mr. McDermid: Just one final question, Mr. Chairman. I have a number of questions, but this is the only one I will follow up on. It is about page 9 of your brief. One of your statements here I would like you to clarify for me, because we have been looking into this very problem. You say another issue of some concern to youth is the establishment of unnecessarily high qualifications for entry into training positions. You are being very general there. When you say training positions, what are you talking about? Any person who goes to a job, whether he be a member of Parliament or whatever, has some form of training—on the job training. When you say training positions, are you referring to the apprenticeship programs or are you referring to general training? What exactly are you referring to, and what do you mean by high qualifications?

Mr. Muszynski: We are referring here not only to apprenticeship training programs, but in fact just jobs, even without any training. We believe entry-level qualifications for many jobs are unnecessary, even high-school qualifications, and these have, in many cases, detrimental effects on young people. We are witnessing that particularly in the Metro Toronto area, with a very high rate of unemployment, especially in certain downtown areas. These qualifications are not necessary for employment. They are certainly not necessary for entry into training programs. I think they are the product of an economic environment where the labour market is such that there are a lot of people employers can draw upon, institutions can draw upon, for their positions. Certainly for institutional positions there are far more people trying to get into these positions than there are positions available. So one of the criteria used is previous qualifications; and I am thinking especially of educational qualifications here. We believe a review of these qualifications should be made, because they are not necessary at all times, and especially they are having an effect on young people in urban areas, who are having a very hard time entering the labour market.

• 1130

Mr. McDermid: So you are saying educational requirements are set just to limit the number of applications, rather than being applicable to the particular training that is required.

Mr. Muszynski: That is right, yes.

Mr. Miller: Educational requirements can become a means of discrimination limiting, as you said, the number of people who apply for positions. I think it is important to review these requirements with a mind towards the human rights implications, in the sense that if people are discriminated against, or if

[Traduction]

besoins de main-d'oeuvre à beaucoup plus long terme, et lorsque des rajustements sont nécessaires, y compris les réductions de personnel et les fermetures complètes, la prévision de ces fermetures devrait être faite assez longtemps d'avance pour permettre une véritable reformation et réimplantation dans d'autres industries.

M. McDermid: J'ai seulement une dernière question, monsieur le président. J'ai un certain nombre d'autres questions mais celle-ci est la seule que je veux poser. C'est au sujet de la page 9 de votre mémoire. J'aimerais que vous me fournissiez des éclaircissements sur l'un de vos énoncés parce que nous avons examiné ce problème précis. Vous dites que l'un des problèmes est que les jeunes s'inquiètent du fait qu'on exige des qualifications élevées pour des postes de formation. Cet énoncé est très général. Lorsque vous parlez de postes de formation, que voulez-vous dire au juste? Toute personne qui prend un emploi, que ce soit comme député ou comme quelque chose d'autre, doit recevoir une certaine formation sur cet emploi. Lorsque vous parlez des postes de formation, parlez-vous spécifiquement des programmes d'apprentissage ou parlez-vous de la formation en général? De quoi voulez-vous parler exactement et qu'est-ce que vous entendez par des qualifications trop élevées?

M. Muszynski: Nous parlons non seulement des programmes d'apprentissage, mais en fait, de simplement les emplois, même sans aucune formation. Nous croyons que les qualifications d'admission pour certains postes ne sont pas nécessaires, même celles qui portent sur l'éducation secondaire, et ces exigences ont eu, dans plusieurs cas, des effets défavorables sur les jeunes. Cela est particulièrement évident dans la région de Toronto, qui a un taux de chômage élevé, surtout dans certaines parties du centre-ville. Ces qualifications ne sont pas nécessaires à l'emploi. Elles ne sont certainement pas nécessaires comme conditions d'admission à un programme de formation. Je crois qu'elles sont le produit d'un milieu économique où le marché du travail est tel que les employeurs et les institutions ont une base très large à exploiter pour combler leurs positions. Pour certains postes d'enseignement, il y a beaucoup plus de candidats que de postes disponibles. Donc, l'un des critères de sélection utilisés est les qualifications requises, et je pense particulièrement aux diplômes d'études. Nous croyons que ces exigences devraient être révisées parce qu'elles ne sont pas toujours nécessaires et surtout parce qu'elles ont un effet sur les jeunes dans les régions urbaines, qui ont beaucoup de difficulté à entrer sur le marché du travail.

M. McDermid: Vous dites donc que les exigences en matière d'éducation sont fixées simplement pour limiter le nombre de demandes et qu'elles n'ont aucun rapport avec ce qui est réellement nécessaire.

M. Muszynski: C'est exact.

M. Miller: Comme vous l'avez dit, les exigences en matière d'éducation peuvent devenir un facteur de discrimination qui limite le nombre de personnes qui peuvent se présenter à un poste. Je crois qu'il serait important de réviser ces exigences en tenant compte de leurs implications sur les droits de la per-

[Text]

their access to employment is being limited because of their education and education is not necessarily relevant to job performance, there seems to be a question of human rights violation implied in that kind of situation. That is why the importance of review appears in our opinion.

Mr. McDermid: Who decides?

Mr. Miller: I think if it is a matter of there being certain kinds of skills required to perform a job, it is the characteristics of the job and the definition of the job and the tasks that are involved in the performance of it that are the determination. The important thing is that there is a close meshing between the job, how it is to be performed, and the way in which the skills required are advertised.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: I would like to follow that up. In one of the meetings we had in Atlantic Canada we had a representative of one of the unions who made a somewhat facetious suggestion that, in some cities, in order to get a job with the city for the collection of garbage it would soon be required that a person have a BA. I am sure that he was exaggerating somewhat, but it seems to me that that is really what you are getting at, that employers, both public and private, have set the requirements for the applicants at a point which has little relationship to the job requirements. In other words if the City of Toronto—and I do not know if this is true—says that a person working in the parks cutting grass, or a person collecting garbage has to have a grade 13 education, you automatically eliminate from the possibility of getting those jobs many people who do not have those qualifications. Is that the point you are making?

Mr. Miller: That is quite correct. I think we emphasize, as our point, that policies that are intended to respond to critical skills must be seen within the framework of a full employment policy. Obviously, employers could not do this if all workers were seen to be in demand and valued because there was a number of jobs for those people seeking them. The only reason why they can set limitations such as this is because there is a great number of competitors for existing job vacancies.

Mr. Orlikow: If I could switch for a moment from employment to job training, does not the same situation exist, and I would imagine in a very marked degree, in Toronto where you have had, over the past number of years, a very large number of people coming to Canada from countries in which their language is not English or where their English is not quite the same as our English? So many of the courses given in our community colleges and funded by the Department of Employment and Immigration require a certain educational standard—if not grade 13 grade 10, or mathematics at grade 9 level, or something like that. Does not that almost automatically eliminate from the possibility of getting the skill training a very large number of people in the Toronto area?

Mr. Muszynski: It is my impression that it does. I might point out that in the United States, under the equal opportu-

[Translation]

sonne, en ce sens que si des gens font l'objet de discrimination ou si leur accès à l'emploi est limité à cause de leur éducation et que l'éducation requise n'est pas nécessairement établie en fonction de la tâche à accomplir, il semblerait y avoir une violation des droits de la personne dans ce genre de situation. C'est pour cette raison qu'une révision nous paraît importante.

M. McDermid: Qui décidera?

M. Miller: Je crois que s'il s'agit de déterminer quelles aptitudes sont nécessaires pour exécuter une certaine fonction, ce sont les caractéristiques de l'emploi et la définition de la tâche à exécuter qui serviront à les déterminer. Ce qui est important, c'est qu'il y ait un rapport étroit entre les fonctions, la façon dont elles doivent être exécutées, et la façon par laquelle on annonce les aptitudes qui sont requises.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Le président: David Orlikow.

M. Orlikow: J'aimerais poursuivre un peu cette idée. Au cours d'une des assemblées que nous avons eues dans la région de l'Atlantique, un représentant des syndicats a fait une remarque fastidieuse en disant que bientôt, dans certaines villes, il faudra un BA pour travailler à la cueillette des ordures ménagères. Je suis certain qu'il exagérât un peu mais il me semble que c'est à cela que nous en sommes arrivés, c'est-à-dire que les employeurs tant du secteur public que privé ont établi des conditions de candidature qui ont peu de rapport avec les exigences de la tâche à accomplir. En d'autres termes si la ville de Toronto—et je ne sais pas si c'est exact—dit qu'une personne qui travaille à tondre les pelouses dans les parcs ou une personne qui fait la cueillette des ordures ménagères doit avoir une éducation post-secondaire, vous éliminez automatiquement de ces emplois les personnes qui n'ont pas ces qualifications. Est-ce le point que vous essayez d'établir?

M. Miller: Oui, c'est exactement cela. Nous voulons insister sur le fait que les politiques qui ont pour but de répondre aux problèmes des aptitudes essentielles doivent être envisagées dans le cadre d'une politique du plein emploi. Il est évident que les employeurs ne pourraient pas faire cela si les travailleurs étaient en demande et s'il y avait plus d'emplois disponibles que de candidats. La seule raison pour laquelle ils peuvent imposer de pareilles exigences, c'est qu'il y a plus de candidats que de postes disponibles.

M. Orlikow: Si vous me permettez de passer de la question de l'emploi à la question de la formation, je me demande si la même situation n'existe pas, et peut-être de façon plus aiguë à Toronto où, au cours des années, il y a eu un très grand nombre d'immigrants provenant de pays dont la langue n'est pas l'anglais ou dont la langue est différente de la nôtre? Beaucoup de cours dispensés dans les collèges communautaires et subventionnés par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration exigent un certain niveau d'éducation—la treizième ou la dixième année, ou les mathématiques de neuvième année ou quelque chose du genre—est-ce que cela n'empêche pas automatiquement un grand nombre de personnes à Toronto d'obtenir une formation dans cette région?

M. Muszynski: C'est bien mon impression. Je pourrais peut-être souligner le fait que, aux États-Unis, d'après la

[Texte]

nity legislation that exists there, it is illegal for employers to use educational requirements that have a differential impact on different racial or ethnic groups. In many cases that have been, in fact, even decided by the Supreme Court, certain employers have been found to have established an unnecessary level of qualifications that for example, have adverse effects on Blacks or Spanish-speaking people. Because of the history of their relationship to education, they do not have on the whole, as high level educational qualifications, so that when these qualifications are then established, and at the same time are unnecessary for job performance, they can have a discriminatory impact. Such legislation may, or may not exist in Canada—we do not know—we have not really tested it out through any of the human rights codes, federal or provincial. But what we are arguing is that these kinds of entry level qualifications may be having the same kind of effect here.

• 1135

Mr. Orlikow: In the last five or six years, each year there has been a sharp reduction in the amount of money and the places in community colleges funded by the Canada Employment and Immigration Commission for basic education and basic field training. In our view, would that not have a very adverse effect on many of the people who have come to Toronto...

Mr. Muszynski: The reduction...

Mr. Orlikow: ... in recent years to get a basic kind of education? They need this basic education so, that they will then be able to go on to try to get training in one of the skills in which there is a shortage in Canada now.

Mr. Muszynski: I would certainly agree with that.

Mr. Orlikow: You mentioned in your brief about the difficulties women are having in getting jobs. Both the federal government and some of the provinces—I think the Province of Ontario—have announced affirmative action programs for minority groups and particularly for women. I know you cannot give us actual figures, but have you had an opportunity—of course, the governments are urging the private sector to do a better job, to hire more women—have you seen any indication that the governments—federal, provincial, and municipal, have moved in their own fields, where they have a good deal of discretion as to whom they hire? Are they now hiring women in positions which were not earlier filled by women?

Mr. Miller: I think that there have been concerted efforts on the part of the Government of Ontario, at least at the provincial level, to implement affirmative action programs within government. These programs are voluntary outside of government and therefore, they have taken the form of moral suasion.

I think in the United States, and more recently in Canada, people reviewing human rights legislation have argued for contract compliance as one way of ensuring that private sector organizations, which deal with government, which benefit

[Traduction]

législation sur l'égalité d'accès à l'emploi, les employeurs ne peuvent pas utiliser des exigences en matière d'emploi qui n'affectent pas de la même manière les différents groupes raciaux ou ethniques. En fait, dans de nombreux cas, la Cour suprême a même décidé que certains employeurs avaient établi des conditions de candidature injustifiées qui avaient, par exemple, des effets défavorables sur les Noirs ou sur les personnes dont la langue est l'espagnol. A cause de leur histoire en matière d'éducation, ils n'ont pas généralement un niveau d'éducation élevé de sorte que lorsque ces exigences sont établies, et qu'elles sont en même temps non nécessaires à l'exécution des fonctions, elles équivalent à de la discrimination. Une loi semblable pourrait ou non exister au Canada—nous ne savons pas—nous n'avons pas réellement examiné cette question à la lumière des lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne. Mais nous prétendons toutefois que ce genre de conditions de candidature peut avoir le même effet ici.

M. Orlikow: Au cours des cinq ou six dernières années, il y a eu chaque année une baisse considérable des sommes d'argent et des places disponibles dans les collèges communautaires subventionnés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pour l'éducation de base et la formation de base en cours d'emploi. A notre avis, cela n'aurait pas eu un effet très négatif sur les gens qui sont venus s'établir à Toronto...

M. Muszynski: La réduction...

M. Orlikow: ... Au cours des dernières années pour obtenir une éducation de base. Ils ont besoin de cette éducation de base pour avoir accès aux programmes de formation dans les domaines où il y a des pénuries au Canada présentement.

M. Muszynski: Je suis certainement d'accord avec vous.

M. Orlikow: Vous avez mentionné dans votre mémoire les difficultés qu'ont les femmes à obtenir des emplois. Le gouvernement fédéral et certaines provinces—la province d'Ontario, je pense—ont annoncé la création de programmes d'action positive pour les groupes minoritaires et particulièrement pour les femmes. Je sais que vous ne pouvez pas nous donner des chiffres exacts, et, bien sûr, les gouvernements poussent le secteur privé à embaucher plus de femmes, mais avez-vous eu l'occasion de voir si les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux ont fait des progrès dans leur propre domaine, compte tenu du fait qu'ils jouissent passablement de latitude en matière d'emploi? Embauchent-ils des femmes dans des postes qui ne leur étaient pas accessibles auparavant?

M. Miller: Je crois qu'il y a eu des efforts sérieux de la part du gouvernement de l'Ontario, au moins au niveau provincial, pour mettre en place des programmes d'action positive au sein du gouvernement. Ces programmes sont établis sur une base volontaire à l'extérieur du gouvernement et, par conséquent, ils prennent la forme d'une persuasion morale.

Je crois qu'aux États-Unis, et plus récemment au Canada, les personnes qui étudient la législation en matière des droits de la personne ont prétendu que l'une des façons de s'assurer de la collaboration des entreprises du secteur privé qui font

[Text]

from government contracts, put into effect policies which attempt to equalize employment opportunities for people who have been traditionally disadvantaged, such as women. I know that within the provincial government, although efforts have been made to have affirmative action programs for both women and disabled people, the effects have been limited because they have taken place both within the context of a government restraint program which has limited the number of job vacancies available. Consequently, any effect over the short term would be relatively small. Also, the programs have been largely voluntary and have not applied to every government department or ministry. They have taken place within the Ministry of Labour, for example, which has an affirmative action program for women and a handicapped employment program which focuses on affirmative action for disabled people. These have been largely instructive and soft-sell kinds of approaches. I think we need to consider stronger approaches because, with the continuation of unemployment, it seems more clear that we have to target positions that are available for people who have traditionally suffered from disadvantage in the labour market. That means stronger human rights legislation. It has come forward in Ontario and perhaps it will come forward in other jurisdictions, as well. I am sure the federal Commissioner of Human Rights would probably agree with that.

Mr. Orkilow: Of course, it is much more difficult to implement an affirmative action program when employers, both public and private, are not hiring. This is the situation we are in now. However, there are people who retire and there are people who are ill and cannot work.

In the professions, for example, there are many more women taking law and completing their courses than there were some years ago. There are more women taking medicine. There are even a few women taking engineering. My question is: In the government service have you seen any indication that governments have a policy that when they need lawyers in the legal department or doctors in the department of health they are making any effort to give some of those jobs to women?

Mr. Muszynski: My impression is that there is a policy on paper. However, the application of that policy really depends on the individual department you are talking about. In some cases there are enlightened personnel management. In other cases quite unenlightened personnel management are operating these policies without regard for what I would regard as progressive personnel management. This would be real efforts to attempt to go out and provide equal opportunity and develop equal hiring practices.

Talking about this, you had mentioned right at the beginning if affirmative action programs were being developed for minority groups as well as for women. Although I would agree there is considerable talk, particularly in the public sector, of affirmative action programs for women, there is virtually no talk of affirmative action programs for minority groups. In fact, a recent study by the federal Department of Employment

[Translation]

affaires avec le gouvernement est d'insérer dans les contrats une clause qui les oblige à donner l'égalité d'accès à l'emploi pour les groupes qui ont été traditionnellement défavorisés, comme les femmes. Je sais que, au sein du gouvernement provincial, bien que des efforts aient été faits pour l'implantation de programmes d'action positive pour les femmes et les handicapés, les effets ont été limités parce qu'ils sont arrivés à une période de compression budgétaire qui limite le nombre d'emplois disponibles. Par conséquent, les effets à court terme sont relativement limités. Également, les programmes sont établis surtout sur une base volontaire et ils n'ont pas été rendus applicables à tous les ministères du gouvernement. Il y en a eu au sein du ministère du Travail, par exemple, qui a un programme d'action positive pour les femmes et un programme d'emploi pour les handicapés qui se concentrent sur l'action positive pour les handicapés. Ces programmes sont principalement des programmes d'information et de persuasion discrète. Je crois qu'il faut songer à prendre des approches un peu plus vigoureuses, car avec la continuation du chômage, il semble de plus en plus clair qu'il faut identifier des postes qui seront accessibles aux groupes traditionnellement défavorisés sur le marché du travail. Cela signifie qu'il faut avoir des lois sur les droits de la personne plus énergiques. Ça c'est déjà produit en Ontario et ça se produira peut-être ailleurs. Je suis certain que le président de la Commission des droits de la personne fédérale serait d'accord avec cela.

M. Orlikow: Bien sûr, il est plus difficile d'appliquer un programme d'action positive lorsque les employeurs des secteurs public et privé n'embauchent personne. C'est la situation dans laquelle nous nous trouvons présentement. Toutefois, il y a toujours des gens qui prennent leur retraite et d'autres qui ne peuvent pas travailler pour cause de maladie.

Dans les professions, par exemple, de plus en plus de femmes se dirigent vers la pratique du droit. Plus de femmes font des études de médecine et on retrouve même des femmes en génie. Je voudrais donc savoir si, au sein du gouvernement, vous avez vu des indications qui vous permettent de croire que les gouvernements ont une politique qui fait que lorsqu'ils ont besoin d'un avocat pour un contentieux ou d'un médecin au ministère de la Santé, ils font un effort conscient pour attribuer certains de ces postes à des femmes?

M. Muszynski: Mon impression est que la politique existe sur papier. Toutefois, l'application effective de cette politique dépend surtout du ministère concerné. Dans certains cas, la gestion du personnel est faite avec beaucoup de sagesse mais dans d'autres cas, c'est tout à fait le contraire. Il faudra faire de véritables efforts pour essayer de fournir l'égalité d'accès à l'emploi et pour établir des pratiques qui favorisent l'égalité d'accès à l'emploi.

Sur ce point, vous avez demandé dès le début s'il y avait des programmes d'action positive pour les groupes minoritaires ainsi que pour les femmes. Je serais d'accord pour dire qu'on parle beaucoup, surtout dans le secteur public, des programmes d'action positive pour les femmes, mais on ne parle absolument pas de programmes d'action positive pour les groupes minoritaires. En fait, dans une étude récente du

[Texte]

and Immigration found that, while private industry regarded affirmative action programs as an important priority for women, it did not regard affirmative hiring practices as important for minorities, particularly for Blacks in Canada.

• 1140

Mr. Orlikow: In the United States the federal government has followed a policy, for example at the university level where before they make substantial contributions to universities, they require those institutions to prove they are making a real effort to hire women when they have vacancies. When they have buildings constructed, they say to the contractor and to the union, you cannot have this contract unless you show us that you are, in fact, making a serious effort to broaden the employees' group to include a substantial percentage of minority people such as blacks, Puerto Ricans and so on. We have nothing like that in Canada as far as I know.

Mr. Miller: We do not have as comprehensive legislation as they have in the United States, either for minorities or for other disadvantaged groups such as women and disabled people. However, I would note that even with that kind of legislation, the United States has had a number of problems with compliance. The machinery for implementing compliance is fairly comprehensive and, while there seems to be a lot of energy on the part of human rights officers to enforce this legislation, it is difficult. The degree of non-compliance and the degree of unfamiliarity with legislation among employers is quite comprehensive as some studies have shown. They are not even aware of the obligations of contract compliance.

And so, it seems to me that we are talking about an issue which is pretty broad. It involves not just legislation but an altered consciousness on the part of those who employ people as well as a much stronger commitment on the part of government here, certainly, to a review process and to look at training. They need to examine more closely our needs for training and be alert to gaps which exist in the economy so they can be filled by targetting job opportunities that arise to groups that have suffered from disadvantage traditionally.

The Chairman: Bruce Lonsdale, Member of Parliament for Timiskaming, Ontario.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. Given your assumption that full employment would solve many of our problems in terms of not only the social improvements and benefits from them but, also, the need for training people would make more sense were there full employment and jobs for the people to fill. How do you envision, then, a full employment policy being achievable by this country in the next 10 or 20 years.

Mr. Muszynski: It is not a simple answer, obviously. That is why we are both hesitating on it. I think it is much easier to criticize and we can do that quite effectively. The method of achieving full employment is certainly not the method present-

[Traduction]

ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, on a constaté que le secteur privé considère les programmes d'action positive concernant les femmes comme une priorité importante, mais qu'il n'accordait pas une grande importance aux programmes de cette nature destinés aux minorités, et plus particulièrement ceux qui sont destinés aux Noirs, au Canada.

M. Orlikow: Aux États-Unis, le gouvernement fédéral a adopté une politique d'après laquelle par exemple au niveau universitaire avant de faire d'importantes contributions aux universités, il exige de ces institutions qu'elles prouvent qu'elles font de gros efforts pour embaucher des femmes lorsqu'il existe des postes vacants. Lorsque le gouvernement fait construire des immeubles, il prévient l'entrepreneur et le syndicat qu'ils n'auront pas le contrat à moins de démontrer qu'ils font de gros efforts pour élargir le groupe d'employés afin d'inclure un pourcentage important de personnes faisant partie de groupes minoritaires, notamment des Portoricains, des Noirs, et cetera. Nous n'avons pas de programme de ce genre au Canada, à ce que je sache.

M. Miller: Notre législation n'est pas aussi exhaustive que celle des États-Unis, non seulement en ce qui concerne les minorités mais également au sujet des groupes désavantagés comme les femmes et les handicapés. Je ferais néanmoins remarquer qu'avec ce genre de législation, les États-Unis rencontrent de nombreux problèmes pour la faire respecter. Le processus de mise en application de la législation est assez complexe et bien que les agents des droits de la personne fassent leur possible pour faire respecter cette législation, cela est difficile. Certaines études ont démontré que les employeurs ne respectent pas et ne sont pas très familiers avec cette législation. Ils ne sont même pas au courant des obligations qu'ils ont pour respecter les contrats.

Il me semble que nous parlons là d'un sujet plutôt général. Il porte en effet non seulement sur la législation mais sur le fait que des employeurs ne la connaissent pas bien. Il faut que le gouvernement s'engage davantage à faire une révision en profondeur et à se pencher sur la question de la formation. Ils doivent en effet étudier nos besoins de formation afin que les groupes qui jusqu'à présent ont été désavantagés puissent avoir davantage de possibilités d'emploi.

Le président: M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming (Ontario), vous avez la parole.

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président. D'après vous, le plein emploi réglerait la plupart de nos problèmes, non seulement du point de vue des avantages sociaux et autres mais également des besoins de formation. Comment d'après vous notre pays pourrait-il arriver au cours des dix ou vingt prochaines années à mettre en place une politique du plein emploi?

M. Muszynski: Ma foi, il est difficile de répondre à cette question. C'est d'ailleurs pourquoi nous hésitons. Je pense qu'il est beaucoup plus facile de faire des critiques et nous pouvons très bien le faire. Le moyen d'arriver au plein emploi n'est

[Text]

ly adopted by the federal government. This is demonstrated in the pursuit of high interest rates and a rather vague and non-directed economic policy that would consist of a scatter-gun approach around grants to industry and depreciation allowances to industry as well as incentives through the tax system. It is our belief that a much greater role for government in directing and planning the economy is required. We think the fundamental problem is that we do not really have control over capital resources in this country. Capital resources have to be much more effectively controlled by a set of interests within Canada which would recognize the long term interests of Canadian people in developing a productive economy. So those comprise a general kind of response, but I think that we have alluded in our brief to the necessity for a very different kind of approach to economic management, economic planning, and that a different kind of economic model has to be pursued.

Mr. Miller: One of the things that has to happen, I think, is a redefinition or a reformulation of how labour should be used in our society. I think some of the commission members mentioned earlier that there are problems with simply viewing labour as a commodity. I think when we begin to re-examine what people get out of work, it is not just money; it is not just income to survive, but rather something which contributes to their personal development. I think we recognize the social obligation to begin to think about full employment. I think Leon's point about gaining control over our resources is an important step in the right direction. Clearly the degree to which decisions which effect the location of plants, whether or not industries are withdrawn from the Canadian economy are not totally within our control and although there have been significant benefits as a result of foreign investment, clearly that has limited the degree to which we can negotiate claims for the long-term use of our labour force; it seems to me that is one very critical area which has to be explored.

• 1145

Mr. Lonsdale: It seems to me then by listening to your answer to the question that you are visualizing or postulating that there should be more government intervention into the marketplace in this country and, leading to that, more Canadianization and if you want to use the nasty word, more nationalization in controlling the major job creation sectors in this country. Is that generally what you are aiming towards?

Mr. Miller: I think we have argued for a joint process. We recognize that employers, at present, make many of the decisions which influence the location and development of jobs, and it is partly because they are the ones who know economic conditions and have the tools to assess them very well. I think one of the criticisms in our brief was that the government at present does not have a very good capacity to review the labour force needs of our society. It has typically abdicated that responsibility to the private sector and the private sector has tended to use labour, as we said, as a commodity and that has not, you know, produced total social benefits. We have to recognize that the expertise which is lodged within the private

[Translation]

certainement pas celui qu'utilise actuellement le gouvernement fédéral. Cela est démontré par les taux d'intérêt élevés et une politique économique plutôt vague qui consiste en une approche désordonnée sur les prêts à l'industrie et sur les indemnités de dépréciation ainsi que sur les stimulants par le biais du système fiscal. Nous sommes d'avis que le gouvernement devrait jouer un rôle beaucoup plus important dans la direction et la planification de l'économie. D'après nous, le fond du problème est que nous n'avons pas véritablement le contrôle des ressources de capitaux dans ce pays. Celles-ci devraient être contrôlées d'une façon plus efficace par une série d'intérêts au pays qui reconnaîtraient les intérêts à long terme du peuple canadien dans l'élaboration d'une économie productive. Je pense que dans notre mémoire nous avons traité de la nécessité d'avoir une approche tout à fait différente à la gestion et à la planification économiques.

M. Miller: Je pense qu'il faudrait redéfinir la façon dont la population active devrait être utilisée dans notre société. Je pense que certains membres de la commission ont indiqué un peu plus tôt qu'il existait des problèmes rien qu'à considérer la population active comme un article. Je pense que lorsque l'on étudie ce que les personnes tirent du travail, ce n'est pas seulement de l'argent pour survivre mais plutôt quelque chose qui contribue à leur perfectionnement personnel. Je pense que la remarque de Léon au sujet du contrôle que nous devrions avoir sur nos ressources est un pas important dans la bonne direction. Il est évident que les décisions qui concernent le placement d'usines, le retrait d'industries de l'économie canadienne, et cetera, ne sont pas entièrement sous notre contrôle et bien que les investissements étrangers aient entraîné d'importants bénéfices, cela a en quelque sorte limité jusqu'où nous pouvons négocier l'utilisation à long terme de notre population active. D'après moi, il s'agit là d'un secteur extrêmement critique sur lequel il faut se pencher.

M. Lonsdale: D'après votre réponse, je pense que vous voulez dire qu'il faudrait que le gouvernement intervienne davantage sur le marché dans ce pays et qu'il en arrive davantage de canadianisation, ou si vous voulez utiliser un vilain mot, à davantage de nationalisation, pour contrôler les principaux secteurs de création d'emploi du pays. Est-ce bien là où vous voulez en venir?

M. Miller: Je pense que nous avons demandé un processus mixte. Nous admettons qu'à l'heure actuelle les employeurs prennent de nombreuses décisions qui ont une certaine influence sur l'emplacement et la création d'emplois, et cela est dû en partie au fait qu'ils sont les seuls à connaître les conditions économiques et qu'ils ont les outils nécessaires pour les évaluer parfaitement. L'une de nos critiques dans notre mémoire est que le gouvernement à l'heure actuelle n'est pas en mesure de passer en revue les besoins de la population active de notre société. Il a de façon typique laissé cette responsabilité au secteur privé et celui-ci a eu tendance à utiliser la population active comme nous l'avons dit com-

[Texte]

sector has to be used much more constructively in concert with over-all social objectives.

The economic objectives inherent in planning through the private sector have been clear: to make bucks, profits. The social objectives, which should spin off as a result of a growing and increasingly productive society, have not been as clearly articulated by government. I think what we are talking about is that government must assert a stronger degree of partnership in the planning of the economy along with labour. Obviously the labour force itself, as individuals and in unions and various other kinds of organizations must begin to define the needs of labour itself. We are talking about a collaborative process which involves the three major sectors.

Mr. Lonsdale: If I am getting the drift of what you are saying, we should expand then the opportunities for employment by getting more involved in the marketplace and those kinds of things. Let us assume we have tanks, two tanks. One is the major tank. The flow of human resources flows in there and as it gets full and there are too many people to fill the tank, we have overflow into an overflow tank which could be short-term job creation programs; it could be training programs that sort of hide these people for a little while; it could be, obviously, a certain amount of massive unemployment—those kinds of things. So you are saying that we should expand the tank rather than try to limit what goes into the tank.

Mr. Muszynski: If I could answer that. I think it is not a simple answer. The full employment policy consists of demand measures to expand employment opportunities as well as supply measures: to provide alternatives for people who are unemployed and who cannot get job opportunities at any particular time, and to restructure the labour market; in other words, restructure and deal with a different kind of demand set-up that would be also built into the demand set of policies. One element of the supply set of policies, we have argued, should consist of much more extensive labour force planning at the level of the firm. That would include a much more sophisticated approach at equal opportunity hiring, use of attrition and management of inventories and so on, use of all of these things, with the objective of maintaining the highest levels of employment possible. As an alternative to employment or as an adjustment process in the case of lay-offs, we have argued that retraining should be used much more extensively than it is right now. The review of the federal commission of enquiry into redundancies and lay-offs two years ago found that this kind of option in the event of lay-offs was not used. There was a general kind of dissatisfaction, a general sense that retraining was not very useful, by both employers and employees. The comments that were made by the employers and employees at the time, I think, referred to the kind of sense that people had about job opportunities, and there was a general feeling that even if we did engage in retraining it would not really be worth it because there are no job oppor-

[Traduction]

une marchandise et cela n'a pas produit, vous le savez très bien, des avantages sociaux. Il faut reconnaître que l'expertise qui se trouve dans le secteur privé doit être utilisée de façon beaucoup plus constructive avec des objectifs sociaux globaux.

Les objectifs économiques inhérents à la planification dans le secteur privé sont clairs, il s'agit de faire de l'argent et des profits. Les objectifs sociaux qui devraient découler à la suite d'une société productive croissante, n'ont pas été aussi bien manipulés par le gouvernement. Ce que nous voulons dire c'est que le gouvernement doit davantage participer à la planification de l'économie avec la population active. Bien évidemment, la population active en tant qu'individus et dans les syndicats et diverses autres organisations doit commencer par définir elle-même les besoins de la population active. Nous voulons donc parler d'une certaine collaboration impliquant les trois principaux secteurs.

M. Lonsdale: A en croire ce que vous dites, nous devrions augmenter les possibilités d'emploi en nous impliquant davantage sur le marché du travail. Prenons un exemple. Supposons que nous avons des réservoirs, disons deux. Un d'entre eux est le réservoir principal. Le flux de ressources humaines coule dans l'un des réservoirs et lorsque celui-ci est plein et qu'il y a trop de personnes pour remplir le réservoir, nous avons fait déborder un réservoir qui pourrait être des programmes de création d'emplois à court terme; il pourrait s'agir de programmes de formation qui serviraient à cacher ces personnes pendant quelque temps; il pourrait bien entendu s'agir d'un nombre très important de sans-emplois. Ainsi, vous nous dites qu'il vaudrait mieux écarter les parois du réservoir plutôt que d'essayer de limiter la quantité que l'on y déverse.

M. Muszynski: Ma foi, la réponse n'est pas simple. La politique du plein emploi consiste en des mesures de demandes pour augmenter les possibilités d'emplois, ainsi qu'en des mesures d'apports afin d'offrir des solutions de rechange à des personnes qui n'ont pas de travail et qui n'ont pas de possibilités d'emploi, et pour restructurer le marché du travail. Il faudrait, en ce qui concerne les programmes d'apports, une planification beaucoup plus exhaustive de la population active au niveau de l'entreprise. Cela signifie une approche bien différente des possibilités d'embauche égales, de l'utilisation de départs naturels et de la gestion des inventaires, et cetera, afin de maintenir des niveaux d'emplois les plus élevés possibles. Nous avons avancé comme solution de rechange à l'emploi ou à une procédure d'ajustement en cas de licenciement, de se servir davantage du recyclage. L'examen effectué par la commission d'enquête fédérale sur les postes excédentaires il y a deux ans a démontré que cette option en cas de licenciement n'était pas utilisée. Les employeurs comme les employés se sont dit plutôt mécontents et ont précisé que les programmes de réadaptation professionnelle n'étaient pas très utiles. Le sentiment d'ensemble était que même si un individu suit des cours de recyclage, cela n'en vaudrait pas la peine car il n'y a pas de possibilités d'emploi.

[Text]

tunities out there. So I think that both things are required and we would certainly say that both kinds of strategies . . .

• 1150

Mr. Lonsdale: Let us assume that we accept the point that we have to create more job opportunities given the economic circumstances under which we find ourselves today, whether that is the fault of the government or industry, or both together probably, or the entire world structure. I get your national councillors saying that we should be looking at expanding the opportunities for employment by a work-sharing program which would put more people to work, but doing the same kinds of jobs and the same level of industrial growth. But we do not expand industrial growth. We just put more people into the plants and share the work among them. Do you see that as a viable alternative, in the short term, to satisfying the employment needs of a lot of people who want to get a job and who want to be trained?

Mr. Miller: It is difficult to answer that question without saying that you have to have a set of priorities in which to want any kind of restructuring of employment policies. Unless we begin to say certain sectors we want to emphasize in production in Canada over the long term, then it is difficult to respond to your question.

I think it is absolutely critical that we begin to establish that we must set priorities. This is a long-term assessment process which, as I said, involves the three major sectors. It means looking at Canada's competitive position in the world, looking at the strengths and reviewing the weaknesses of the labour force and of the economy and beginning to say, look, we can do this really well. Let us concentrate these strategies within these particular kinds of sectors. It is important to establish priorities, first and foremost. Short-term responses of the kind we have suggested, such as layoff-time training, can be implemented relatively quickly. But I still think that the need to establish some over-all basis for long-range economic planning is the over-arching principle in which short-term policies have to be launched.

The Chairman: Unfortunately I have to bring this phase to a close. Mr. Miller and Mr. Muszynski, thank you and the Social Planning Council of Metro Toronto for your attendance and your brief. I think it is very important that we look at these questions not only from an economic point of view but also a social point of view, and you have done that this morning. I want to thank you very much.

Our next witness is Mr. Paul Godfrey, Chairman of the Regional Municipality of Metro Toronto, who will speak for the Economic Development Steering Committee of Metro Toronto.

I would like at this time to give notice to those here that this afternoon this committee will break into two subcommittees and will meet in this room and in an adjoining room. The witnesses to be heard in subcommittee B will be the Ontario

[Translation]

M. Lonsdale: Supposons que nous reconnaissons qu'il faut créer davantage de possibilités d'emplois étant donné la situation économique dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui, que cela soit de la faute du gouvernement ou de l'industrie, ou probablement des deux, ou de la conjoncture internationale. Vos conseillers nationaux avancent que nous devrions essayer d'augmenter les possibilités d'emplois en mettant en place un programme de partage du travail qui permettrait à davantage de personnes de travailler, mais qui feraient les mêmes genres de travaux et qui auraient le même niveau de croissance industrielle. Nous ne pouvons augmenter la croissance industrielle. Nous pouvons tout simplement faire entrer davantage de personnes dans les usines et partager le travail entre elles. Pensez-vous qu'il s'agisse là d'une solution viable à court terme pour faire face aux besoins d'emploi d'un grand nombre de personnes qui veulent trouver du travail et qui veulent être formées?

M. Miller: Il est difficile de répondre à cette question sans dire que vous devez avoir une série de priorités. Il est en effet difficile de répondre à votre question à moins que nous disions que pour certains secteurs nous désirons insister sur la production au Canada à long terme.

Je pense qu'il faut absolument que nous ayons des priorités. Il s'agit d'un processus d'évaluation à long terme qui, comme je l'ai déjà dit, concerne les trois principaux secteurs. Il faut donc regarder la position concurrentielle du Canada dans le monde, les forces et les faiblesses de la population active et de l'économie puis se dire ma foi nous pouvons y arriver. Il est fondamental d'avoir des priorités. Les solutions à court terme du genre de celles que nous avons suggérées, comme la formation en temps de licenciement, peuvent être mises en application assez rapidement. Je pense néanmoins qu'il faut avant tout avoir une planification économique à long terme au sein de laquelle des programmes à court terme pourraient être lancés.

Le président: Je dois malheureusement mettre un terme à cette discussion. Je vous remercie, MM. Miller et Muszynski ainsi que le Social Planning Council of Metro Toronto de vous être présentés devant nous et d'avoir rédigé un mémoire. Je pense qu'il est important que nous nous penchions sur ces questions non seulement d'un point de vue économique mais également d'un point de vue social, et c'est ce que vous avez fait ce matin. Merci beaucoup.

Notre témoin suivant est M. Paul Godfrey, président de la Municipalité régionale de l'agglomération de Toronto, qui parlera pour l'Economic Development Steering Committee de Metro Toronto.

J'aimerais signaler à l'intention des personnes ici présentes que cet après-midi notre comité se séparera en deux sous-comités et qu'ils se réuniront l'un dans cette salle et l'autre dans une salle attenante. Les témoins qui doivent se présenter

[Texte]

Institute for Studies in Education; then the Mayor's Committee on the Handicapped and Disabled; third, Times Change, a women's employment service; and fourth, the senior training officers of Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology. They will be in subcommittee B. In subcommittee A we have the Ontario Teachers' Federation; second, Search Technical Services, Inc.; third, the Canadian School of Management; and fourth, the Blind Organization of Ontario. So that is for this afternoon.

I want to welcome to the committee Mr. Godfrey and his colleagues who will now speak to us on behalf of the Economic Development Steering Committee. Mr. Godfrey, we have your brief and it is brief enough to be read in the time allocated. Then we will spend the rest of the time in discussion and questions.

• 1155

Mr. Paul V. Godfrey (Chairman, Metropolitan Toronto Council, Economic Development Steering Committee): At the outset I would like to introduce to you, on my left, Mr. Donald Richmond, who is the Deputy Planning Commissioner of Metropolitan Toronto. Mr. Richmond also is responsible for a number of individual tasks he takes on, on the direction of the Metropolitan Council, and has been involved in matters pertaining to housing, financial matters as they pertain to intergovernmental affairs, and a number of social services projects he has taken on for Metropolitan Toronto. On my right is Doug Floyd, who is a Special Assistant to the Metropolitan Chairman and is responsible for a wide variety of areas, including the area of economic development.

The brief I am about to present to you has not formally been presented to the Metropolitan Council, but I think it is safe to say various parts of the brief have been in front of the council at various points in time over the last two years, and if the brief were put in front of the council in its present position it would receive, I believe, almost the unanimous consent of the council, because it has appeared in various parts and has received its endorsement.

Mr. Chairman and members of the committee, to go over this brief, I would like to start by telling you that Metropolitan Toronto was established by the Province of Ontario in 1953 to provide for the orderly planning, phasing, and financing of major municipal capital projects required to meet the pressures of rapid growth. In the 28 years since its incorporation, the political structure and the functional responsibilities of Metropolitan Toronto and its constituent municipalities have been adjusted from time to time to meet the changing circumstances. For example, in 1957 responsibility for policing was shifted from the 13 area municipalities which made up Metropolitan Toronto to the Metropolitan Corporation. In 1967, the 13 original municipalities were consolidated into six area municipalities—and that is where we stand at the present time: six municipalities make up the Metro federation. In 1967, the responsibility for social services was shifted from the area municipalities to Metropolitan Toronto. A number of

[Traduction]

devant le sous-comité B seront l'Ontario Institute for Studies in Education, puis le Mayor's Committee on the Handicapped and Disabled, ensuite Times Change, service d'emploi des femmes, et enfin les agents de formation supérieurs du Metropolitan Toronto Colleges of Applied Arts and Technology. En ce qui concerne le sous-comité A, se présenteront la Fédération des enseignants de l'Ontario, puis la Search Technical Services, Inc., la Canadian School of Management et enfin la Blind Organization of Ontario. Donc tout ceci est pour cet après-midi.

Je tiens maintenant à souhaiter la bienvenue à M. Godfrey et à ses collègues qui vont prendre la parole au nom de l'Economic Development Steering Committee. M. Godfrey, nous avons votre mémoire et il est suffisamment bref pour que nous le lisions dans le temps imparti. Nous consacrerons ensuite le temps qu'il nous restera à poser des questions et à y répondre.

M. Paul V. Godfrey (Président, Metropolitan Toronto Council, Economic Development Steering Committee): Tout d'abord, j'aimerais vous présenter à ma gauche M. Donald Richmond, Commissaire adjoint à la planification de l'agglomération de Toronto. M. Richmond est également responsable d'un certain nombre de tâches individuelles sur la direction du Conseil métropolitain, et a participé à des affaires sur l'habitation, les finances, et cetera, touchant les affaires intergouvernementales, ainsi qu'à un certain nombre de projets de services sociaux pour l'agglomération de Toronto. À ma droite se trouve Doug Floyd, Aide spécial au Président et responsable d'un grand nombre de secteurs, y compris celui du développement économique.

Le mémoire que je vais vous présenter n'a pas été officiellement présenté au Conseil métropolitain, mais je pense que je peux dire sans risques que plusieurs parties de ce mémoire ont été soumises au Conseil à divers moments au cours des deux dernières années et que si l'ensemble du mémoire était déposé devant le Conseil il serait accepté presque à l'unanimité.

Monsieur le président et les membres du comité, j'aimerais commencer par vous dire que l'Agglomération de Toronto a été constituée par la province de l'Ontario en 1953 afin de prévoir la planification, le développement phase successive et le financement d'importants projets de capitaux municipaux afin de faire face aux pressions d'une croissance rapide. Au cours des 28 années de son existence, la structure politique et les responsabilités fonctionnelles de l'Agglomération de Toronto et de ses municipalités ont été ajustées de temps à autre afin de faire face aux circonstances. Par exemple, en 1957 la responsabilité pour le maintien de l'ordre a été transférée des 13 municipalités qui constituaient l'agglomération de Toronto à la Corporation métropolitaine. En 1967, les 13 municipalités originales étaient consolidées en six municipalités, comme c'est le cas actuellement: les six municipalités constituent la Fédération métropolitaine. Toujours en 1967, la responsabilité des services sociaux a été transférée des municipalités à l'agglomé-

[Text]

other responsibilities were also shifted at that time, but the major one was that of social services.

With the growth of population in the suburban municipalities relative to the older municipalities, suburban representation on the Metropolitan Council has been enlarged on a number of occasions to maintain representation by population. The present Council stands at 39 members, of which 27 are from the boroughs and 12 from the central core of the City of Toronto.

In spite of these changes in the political structure and functions, the fundamental principles upon which the metropolitan system of government is based have been maintained. Metropolitan Toronto is a federation in which the constituent area municipalities maintain their identity but work together through the Metropolitan Council to provide regional services.

Regional services were originally defined as projects requiring major capital expenditures; that is, arterial roads, water and sewage systems, public transit, regional parks. Subsequently, the concept of regional service was expanded to include police, and as I said before, social services. Where equity across the region is levels or standards of service was considered essential but could not be realized because of variations in the revenue base of the area municipalities, the service has been regionalized.

The success of the metropolitan system of government has rested in no small degree on the willingness of successive area, municipal, and metropolitan councils to adjust to changing circumstances and to work together to solve mutual problems.

Over the past decade a number of trends have developed which have had a profound impact on Metropolitan Toronto. As Metropolitan Toronto reached full development—that is, by 1980 only some 10 per cent of the total area of 244 square miles was vacant land—growth spilled over the metropolitan boundaries into the adjacent regional municipalities. The rate of growth of the population of Metropolitan Toronto declined dramatically. The slowdown in the rate of economic growth in Canada and in Ontario resulted in a sharp fall-off in construction activity and a loss of manufacturing employment.

For an urban area which had experienced almost continuous growth over three decades, these signs of economic decline presented a serious challenge. Rising levels of unemployment, particularly in the mid-seventies, led to increased demand for social services. Inflation resulted in rapidly rising costs, but the decline in new investment meant that assessment, the tax base of municipal government, was not growing. As a result, the pressure on the municipal taxpayer, both homeowner and business, began to rise steadily. This situation has been exacerbated by the failure of provincial grants to keep pace with rising costs of municipal services. The combination of adverse economic trends and rising costs of municipal services force both the area municipalities and metropolitan Toronto to reassess their policies and programs as they impacted on economic development. It was recognized that only through

[Translation]

ration de Toronto. Il en a été de même pour d'autres responsabilités, mais la plus importante d'entre elles a été les services sociaux.

Étant donné la croissance de la population dans les municipalités environnantes par rapport aux plus vieilles municipalités, la représentation au sein du Conseil métropolitain a été agrandie en plusieurs occasions afin de bien représenter la population. Le Conseil de nos jours se compose de 39 personnes, dont 27 viennent des comtés et 12 du centre de la ville de Toronto.

Malgré ces changements dans la structure et dans les fonctions politiques, les principes fondamentaux sur lesquels le système métropolitain de gouvernement est basé ont été conservés. L'Agglomération de Toronto est une fédération dans laquelle les municipalités constituantes conservent leur identité mais travaillent ensemble par le biais du Conseil métropolitain pour fournir les services régionaux.

Les services régionaux ont été à l'origine définis comme des projets exigeant d'importantes dépenses en capitaux, c'est-à-dire des routes, la canalisation d'eau, le tout-à-l'égout, les transports publics, les parcs régionaux, et cetera. Par la suite, le concept de services régionaux a été élargi pour inclure les services de police et comme je l'ai dit auparavant les services sociaux. Lorsque les normes et niveaux de services étaient considérés comme essentiels mais ne pouvaient être réalisés en raison des différences de revenus des municipalités, les services ont été régionalisés.

Le succès du système métropolitain de gouvernement est dû au désir des conseils métropolitains, municipaux et régionaux de s'adapter aux circonstances et de travailler ensemble pour régler les problèmes mutuels.

Au cours des dix dernières années, certaines tendances ont vu le jour et ont eu un gros impact sur l'agglomération de Toronto. Alors que l'agglomération de Toronto atteignait son plein développement c'est-à-dire en 1980, dix pour cent seulement des 244 milles carrés étaient des terres vacantes réparties sur les limites métropolitaines des municipalités régionales adjacentes. Le taux de croissance de la population de l'agglomération de Toronto a chuté de façon dramatique. La diminution du taux de croissance économique au Canada et en Ontario a entraîné une grosse diminution de la construction et une perte du nombre d'emplois dans l'industrie.

Pour une région urbaine qui n'a connu que la croissance au cours des trois dernières décennies, ces signes de déclin économique représentent un sérieux défi. Les taux de chômage croissants, particulièrement vers le milieu des années 1970, ont entraîné une augmentation de la demande des services sociaux. L'inflation a entraîné une augmentation des coûts rapides, mais la baisse des investissements a signifié une stagnation de la taxe du gouvernement fédéral. Ainsi, les pressions sur les contribuables municipaux, qu'il s'agisse des entreprises comme des propriétaires de maisons, n'ont cessé d'augmenter. La situation ne fait qu'empirer du fait que les subventions provinciales n'ont pu suivre l'augmentation des coûts des services municipaux. C'est ainsi que la mauvaise situation économique et l'augmentation des coûts des services municipaux ont forcé les municipalités et l'agglomération de

[Texte]

economic growth could the twin problems of unemployment and assessment growth be addressed.

• 1200

In December, 1979, the metropolitan council established a special committee consisting of politicians and representatives of business, industry and labour to develop a set of recommendations for dealing with the twin problem of unemployment and assessment growth. A copy of the committee's final report as adopted by the metropolitan council just last week is appended for your information. The major conclusion of the study is that metropolitan Toronto must take a more aggressive approach to the stimulation of economic development in general and develop specific policy initiatives in three critical sectors: manufacturing, the service sector, and tourism. One of the critical areas identified in the report was the issue of skill training. As this is a major concern of your task force, this brief will concentrate on the problem and possible solutions to this issue.

Unfortunately, there has been very limited economic data available on a municipal basis in Canada. Labour market data, for example, as collected and reported by Statistics Canada, are available at the census metropolitan area level. Nevertheless, the Toronto census metropolitan area data gives us some insight into trends in metropolitan Toronto. Looking at this data, two major points emerge. The first is the size of the Toronto CMA labour market. Almost 15% of the total Canadian employment is concentrated in the Toronto CMA. The labour force of the Toronto CMA is twice as large as the four maritime provinces taken together and exceeds that of all provinces with the exception of Quebec and Ontario. The only other comparable employment concentration is the Montreal CMA.

The second point is the relatively favourable unemployment rate in the Toronto CMA. In November, 1980, for example, the Toronto CMA unemployment rate was 4.1 per cent, well below both the national and Ontario rates. Only the Calgary and Edmonton CMA's had lower average unemployment rates.

The unemployment rate in Toronto has traditionally been below the national and Ontario rates. During the mid-seventies, however, when construction activity was at its lowest point, the Toronto CMA rate approached the provincial average. More recently, however, the employment situation in the Toronto CMA has improved significantly.

The most obvious reasons for this improved performance is the diversified nature of the metropolitan Toronto regional economy. Unlike other major manufacturing centres in Ontario, the metropolitan region is not heavily dependent upon the automotive industry. In 1976, employment in the motor vehicle manufacturing industry in the Toronto CMA represented only 29 per cent of the total Ontario employment. In the

[Traduction]

Toronto à réévaluer leurs politiques et programmes. On s'est ainsi aperçu que les problèmes du chômage et de l'évaluation ne pouvaient être réglés que par la croissance économique.

En décembre 1979, le conseil métropolitain mettait en place un comité spécial composé de politiciens et de représentants du monde des affaires, de l'industrie et du travail afin d'élaborer une série de recommandations pour traiter du problème du chômage et de l'évaluation. Un exemplaire du rapport final du comité tel qu'adopté par le conseil métropolitain la semaine dernière se trouve en annexe à titre de renseignements. La principale conclusion de l'enquête est que l'agglomération de Toronto doit adopter une attitude beaucoup plus agressive pour stimuler le développement économique en général et mettre au point des programmes dans trois secteurs critiques, notamment la fabrication, les services et le tourisme. L'un des domaines identifiés dans le rapport est celui de la formation spécialisée. Étant donné qu'il s'agit là d'une question qui préoccupe tout particulièrement votre groupe de travail, notre mémoire portera sur ce problème et sur des solutions possibles.

Malheureusement, il existe très peu de données économiques au niveau des municipalités au Canada. Les données sur le marché du travail par exemple, compilées et publiées par Statistique Canada, ne sont disponibles qu'au niveau des régions métropolitaines. Quoi qu'il en soit, les données de la région métropolitaine de Toronto donnent un certain aperçu des tendances dans l'agglomération de Toronto. À partir de ces données, on peut tirer deux points principaux. Le premier est la taille du marché du travail dans la région métropolitaine de Toronto. Près de 15 pour cent du total des emplois canadiens sont concentrés dans la région métropolitaine de Toronto. La population active de la région métropolitaine de Toronto est deux fois plus importante que celle des quatre provinces maritimes ensemble et dépassent celle de toutes les provinces à l'exception du Québec et de l'Ontario. La seule autre concentration d'emplois comparable est la région métropolitaine de Montréal.

Le second point est le taux de chômage relativement favorable dans la région métropolitaine de Toronto. Par exemple, en novembre 1980, le taux de chômage était de 4.1 pour cent, soit bien inférieur au taux national et de l'Ontario. Seules les régions métropolitaines de Calgary et d'Edmonton connaissent des taux de chômage moyens moins élevés.

Le taux de chômage à Toronto a traditionnellement été inférieur au taux national et au taux de l'Ontario. Vers le milieu des années 1970, lorsque l'industrie de la construction a été à son point le plus bas, le taux dans la région métropolitaine de Toronto a approché la moyenne provinciale. Plus récemment, la situation de l'emploi dans la région métropolitaine de Toronto s'est nettement améliorée.

La raison la plus évidente de cette amélioration est la nature diversifiée de l'économie régionale de la région métropolitaine de Toronto. Contrairement à la plupart des autres centres de fabrication en Ontario, la région métropolitaine ne dépend pas beaucoup de l'industrie de l'automobile. En 1976, l'emploi dans l'industrie de l'automobile dans la région métropolitaine de Toronto ne se chiffrait qu'à 29 pour cent du taux d'emploi

[Text]

parts and accessories industry, employment in the Toronto CMA represented only 14.3 per cent of the total Ontario employment. In terms of total manufacturing, however, employment in Toronto CMA accounted for 39.1 per cent of total Ontario employment.

It would appear, therefore, that the continued growth in other sectors of manufacturing has led to increased employment in manufacturing firms in the metropolitan CMA while other municipalities, more heavily dependent on the automotive industry, have experienced serious unemployment problems.

In addition, continued growth in the service industries, that account for over two thirds of total jobs in the CMA, have produced a significant number of new jobs. Over the past year, for example, a total of almost 100,000 new jobs have been created in the metropolitan Toronto CMA. Because of the limited data available, we do not know how the jobs are distributed on a geographic basis, on an industry basis, or on an occupational basis at the municipal level. One can only speculate on the relative incidence of unemployment on a municipal basis. The lack of adequate labour market data has been mentioned by a number of deputants. It is imperative that better and more complete labour market data be collected and reported. From Metropolitan Toronto's point of view, given the significance of the metropolitan labour market, these data should be developed at the area municipal level wherever possible.

• 1205

The significant improvements in the unemployment situation within the Toronto CMA over the past year—the rate of unemployment declined from 5.6 per cent in January 1980 to 3.8 per cent in December 1980—should not be interpreted to mean that there are no problems. The rapid growth in employment over the past year may well be temporary. But even if general economic conditions improve, a number of problems remained unresolved.

One of the most disturbing factors is the profile of unemployment. The excessive rate of unemployment among young people in the 15- to 24- years age group has been, and will continue to be, a serious problem. Studies undertaken by other agencies, notably the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, indicate that the rate of unemployment among young people is concentrated in a relatively small number of disadvantaged youth. Unless action is taken to come to grips with the needs of these young people, our society is simply asking for trouble.

Over the past six months, metropolitan staff have been looking at this problem. Although no comprehensive analysis has been carried out to date, an over-all impression of the problem has emerged. In very blunt terms, Mr. Chairman, there appears to be a breakdown in the delivery of programs to assist young people to find the appropriate skills necessary to obtain permanent employment.

[Translation]

total de l'Ontario. Dans l'industrie des pièces détachées et d'accessoires, l'emploi dans la région métropolitaine de Toronto ne représentait que 14.3 pour cent du taux d'emploi total de l'Ontario. Cependant, dans tout le secteur de la fabrication, le taux d'emploi dans la région métropolitaine de Toronto représentait 39.1 pour cent le taux d'emploi total de la province de l'Ontario.

Il semble donc que la croissance continue dans d'autres secteurs de fabrication a entraîné une augmentation de l'emploi dans les entreprises de fabrication de la région métropolitaine de Toronto alors que d'autres municipalités, qui dépendent davantage de l'industrie automobile, ont connu de sérieux problèmes de chômage.

D'autre part, la croissance continue dans les industries de services, qui comptent pour plus des deux tiers du total d'emplois dans la région métropolitaine, ont permis de créer un nombre important d'emploi. A titre d'exemple, nous signalons que l'année dernière près de 100,000 nouveaux emplois ont été créés dans la région métropolitaine de Toronto. En raison de données limitées disponibles, nous ne savons pas comment ces emplois sont répartis d'un point de vue géographique, par industrie ou par métier au niveau municipal. On peut cependant faire des spéculations sur les conséquences relatives du chômage au niveau municipal. Le manque de données adéquates sur le marché du travail a été relevé par un certain nombre d'officiels. Il faut absolument que de meilleures et plus complètes données sur le marché du travail soient compilées et publiées. Du point de vue de l'agglomération de Toronto, étant donné l'importance du marché du travail métropolitain, ces données devraient être mises au point au niveau municipal chaque fois que possible.

Les importantes améliorations dans la situation du chômage dans la région métropolitaine de Toronto l'année dernière, et la baisse du taux de chômage de 5.6 p. 100 en janvier 1980 à 3.8 p. 100 en décembre 1980, ne devraient pas faire croire qu'il n'y a pas de problèmes. La croissance rapide de l'emploi l'année dernière n'est peut-être que temporaire. Cependant, même si les conditions économiques générales s'améliorent, un certain nombre de problèmes ne sont toujours pas réglés.

L'un des facteurs les plus inquiétants est le profil du chômage. Le taux de chômage excessif parmi les jeunes de 15 à 24 ans a été et continue d'être un problème très sérieux. Les études effectuées par d'autres organismes, particulièrement le Social Planning Council of Metropolitan Toronto, indiquent que le taux de chômage parmi les jeunes est concentré dans un petit nombre de jeunes désavantagés. A moins que des mesures soient prises pour satisfaire les besoins de ces jeunes, notre société risque de connaître des ennuis.

Au cours des six derniers mois, le personnel métropolitain s'est penché sur ce problème. Bien qu'aucune analyse exhaustive n'ait été effectuée à ce jour, nous avons une bonne impression d'ensemble du problème. En termes très crus, monsieur le président, il semble qu'il y ait quelque chose qui ne va pas dans la fourniture de programmes d'aide aux jeunes.

[Texte]

There is no question that there are programs available, operated by federal and provincial governments, educational institutions, private agencies, industry and labour. The problem is that they are not reaching young people who need help.

I am convinced that a comprehensive study should be undertaken to assess the effectiveness of existing programs and the delivery system at the municipal level. In many respects, such a study would complement the work of this task force. The difference, of course, is that it would be carried out at a level that would come to grips with the realities of service delivery and would result in specific changes that would improve service effectiveness.

Of particular concern at the municipal level is the impact of the shutdown or relocation of plants or businesses. Viewed from the broader perspective of the provincial or national economy, these micro changes in employment are not significant unless a major industrial concern is involved. From the municipal point of view, however, these changes are critical.

Whether or not public policy will be developed in this area is, of course, now being considered by the Ontario government. Given the potential adverse effect on municipal services caused by shutdowns or relocations, there is a need for the development of a more appropriate process to monitor, evaluate the impact and to protect, to the extent possible, the workers affected. At a minimum, metropolitan council has supported the concept of monitoring shutdowns and relocations. This is essential if appropriate policies or programs are to be developed and implemented to assist workers affected by these changes.

Even more important, Mr. Chairman, to the future economic health of Metropolitan Toronto, however, is the need to ensure an adequate supply of skilled labour. The inherent strength of the metropolitan economy rests on its diversity. It is the manufacturing centre of Canada, the financial and corporate headquarters of Canada, a major centre for the knowledge industries, the leading centre of business services, the prime tourist centre of Canada and a major transportation and distribution centre.

Its future growth depends on the capacity of the labour force to adjust to changing demand for skills. If we have learned anything from the past 30 years in metro, it is that we can expect continuous change in the structure of our economy.

In the past, quite frankly, we have met the problem of changing skill requirements by importing the necessary skills from other regions of Canada and abroad. In the future, far more attention must be given to the training of the existing labour force to meet the demands of a changing economic structure. Your task force has already heard from many experts who have far more expertise on this critical issue.

[Traduction]

pour qu'ils trouvent les aptitudes appropriées pour obtenir un emploi permanent.

Je ne nie pas qu'il existe des programmes, gérés par les gouvernements fédéral et provinciaux, des institutions d'enseignement, des organismes privés, l'industrie et le monde du travail. Le fait est que ces programmes ne touchent pas les jeunes qui ont besoin d'aide.

Je suis persuadé qu'une étude exhaustive devrait être entreprise afin d'évaluer l'efficacité des programmes en vigueur et leur application au niveau municipal. Une telle étude serait le complément du travail de votre groupe. La différence est bien entendu qu'elle serait effectuée à un niveau plus près des réalités et qu'il s'ensuivrait des changements qui pourraient améliorer l'efficacité des services offerts.

Les conséquences de la fermeture ou du déménagement d'entreprises préoccupent plus particulièrement les municipalités. Ces petits changements au niveau général de l'économie provinciale ou nationale ne sont pas importants à moins qu'une grosse industrie ne soit concernée. Du point de vue municipal, ces changements sont néanmoins critiques.

Qu'une politique publique ou non soit élaborée dans ce domaine fait l'objet actuellement d'une étude du gouvernement de l'Ontario. Étant donné les conséquences néfastes possibles sur les services municipaux qu'entraîneraient la fermeture ou le déménagement d'entreprises, il faut mettre au point un procédé pour surveiller et évaluer les conséquences, et pour protéger dans la mesure du possible les travailleurs touchés. Le conseil métropolitain a appuyé le principe de la surveillance des fermetures et déménagements d'entreprises. C'est essentiel si l'on veut mettre au point et en application des programmes et politiques pour aider les travailleurs touchés par ces changements.

Il est encore plus important, monsieur le président, pour la santé économique de demain de l'agglomération de Toronto, de garantir un apport d'une main-d'œuvre spécialisée. La force inhérente de l'économie métropolitaine demeure sa diversité. Il s'agit en effet du centre industriel du Canada, et sièges sociaux des finances, du centre des affaires, du principal centre touristique du Canada et d'un des plus importants centres de transport et de distribution.

Sa croissance future dépend de la possibilité de la population active de faire face aux demandes sans cesse changeantes de main-d'œuvre spécialisée. Nous avons appris au cours des 30 dernières années dans l'agglomération de Toronto qu'il faut s'attendre à des changements perpétuels dans la structure de notre économie.

Nous avons, pour dire la vérité, dans le passé fait face à ces problèmes en important la main-d'œuvre spécialisée nécessaire d'autres régions du Canada et de l'étranger. À l'avenir, il faudra faire davantage attention à la formation de la population active en place pour faire face aux demandes d'une structure économique en pleins changements. Votre groupe de travail a déjà entendu les versions de nombreuses personnes ayant une plus grande connaissance que nous de ces questions critiques.

[Text]

I can only echo their concern over the need for more effective training programs. It is obvious that government, industry and labour must work out a better approach than now exists. In my view, the issue of funding is secondary to the need for action.

• 1210

Mr. Chairman, your task force is concerned with federal policies and programs as they impact the labour market. This is, of course, only reasonable. In doing so, however, it is essential that you recognize the existence of regional economies that operate within both the national and provincial economies. This fact has been recognized for many years and Canada has, in fact, been subdivided into a number of economic regions.

Too often, in the past, federal policies and programs have been designed to reflect national objectives and priorities without regard to their application at the regional or municipal level. Though a number of consultative mechanisms have been put into place to consider provincial needs, there is no system in place to consider the specific requirements and problems at the regional and municipal level. Yet, the programs devised must be made operational at that level.

Several attempts have been made at the federal level to overcome this difficulty. Examples are the ARDA Program of the 1960s, the Community Services Contribution Program recently cancelled, the experiment of the Ministry of State for Urban Affairs. The federal government has attempted to develop mechanisms for introducing flexibility into programs to meet local conditions. Unfortunately, this philosophy has never gained wide acceptance at either the federal level, and more particularly at the provincial level.

On the other hand, it is abundantly clear that many federal policies and programs fail to meet the specific needs of municipalities and regions because of their inherent inflexibility. It is for this reason that Metropolitan Council supported the concept of urging the province to develop the Office of Manpower Co-ordination for Metropolitan Toronto. The purpose of this office would be to undertake the necessary study and analysis of the Metropolitan Toronto labour market, to assess trends in labour supply and demand, to seek to co-ordinate existing programs, and to advocate for changes in programs that do not meet the requirements of the Metropolitan labour market.

We believe that such an office is needed if we are to meet the challenges of the decade ahead. We do not discount the need for national policies and programs, but we are convinced that these programs must be flexible and capable of adjustment to local needs.

This arrangement cannot be realized without the development of labour market data on a municipal or regional basis as noted earlier. This is a first priority. The realization of this

[Translation]

Je ne peux, en ce qui me concerne, que réitérer le besoin de programmes de formation plus efficaces. Il est évident que le gouvernement, l'industrie et le monde du travail doivent arriver à une meilleure approche pour régler ces problèmes. À mon avis, la question du financement vient après la nécessité de faire quelque chose.

Monsieur le président, votre groupe de travail est préoccupé par des politiques et programmes fédéraux et par leurs impacts sur le marché du travail. Il faut cependant que vous reconnaissiez l'existence des économies régionales qui fonctionnent au sein des économies nationales et provinciales. Ce fait a été reconnu depuis de nombreuses années et le Canada a été sous-divisé en un certain nombre de régions économiques.

Les politiques et programmes fédéraux ont été trop souvent dans le passé conçus de façon à faire ressortir les objectifs et priorités nationales sans tenir compte de leur application aux niveaux régionaux ou municipaux. Bien qu'un certain nombre de mécanismes de consultation aient été mis en place afin d'étudier les besoins provinciaux, il n'existe aucun système pour étudier les problèmes particuliers au niveau régional et municipal. Et pourtant, les programmes doivent être opérationnels à ce niveau.

Plusieurs tentatives ont été faites au niveau fédéral pour régler cette difficulté. Prenons par exemple le programme ARDA des années 1960, le programme de contributions aux services communautaires tout récemment annulé, et l'expérience du ministère des Affaires urbaines. Le gouvernement fédéral a essayé de mettre au point des mécanismes pour introduire une certaine souplesse dans les programmes afin de satisfaire les conditions locales. Malheureusement, cette philosophie n'a jamais été acceptée ni au niveau fédéral ni au niveau provincial.

D'autre part, il est manifeste que de nombreux programmes fédéraux n'ont pu satisfaire les besoins particuliers de municipalités et de régions en raison de leur manque de souplesse. C'est pourquoi le Conseil métropolitain est d'avis qu'il faut insister auprès de la province pour mettre en place le Bureau de coordination de la main-d'œuvre pour l'agglomération de Toronto. L'objectif de ce bureau serait d'effectuer les enquêtes et analyses nécessaires de la main-d'œuvre de l'agglomération de Toronto, d'évaluer les tendances dans l'offre et la demande de la main-d'œuvre, d'essayer de coordonner les programmes en place et de proposer des changements aux programmes qui ne satisfont pas les exigences du marché du travail métropolitain.

Nous sommes persuadés qu'un tel bureau est nécessaire si nous voulons relever le défi de la décennie qui se présente devant nous. Nous ne disons pas qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des politiques et programmes nationaux, mais nous sommes certains que ces programmes doivent être souples et qu'ils peuvent être modifiés en fonction des besoins locaux.

Ceci ne pourra être fait si l'on n'a pas de données sur le marché du travail au niveau municipal ou régional comme j'en ai dit un peu plus tôt. Il s'agit là d'une priorité absolue. Pour

[Texte]

jective, however, depends upon the support of the federal and Ontario governments. I would recommend that your task force, Mr. Chairman, consider the potential for the establishment of Manpower Co-ordinating Offices funded by both federal and provincial governments in all major urban centres in Canada. We would, of course, be more than willing to work with the federal and Ontario governments to establish such an office in Metropolitan Toronto on an experimental basis.

Mr. Chairman, I thank you and your colleagues for coming to Metropolitan Toronto. I thank you for giving me the opportunity of presenting this brief on behalf of my colleagues in government in this area. I would be delighted to attempt to answer any of your questions. As I said, Mr. Richmond and Mr. Floyd are both very active in this area. Mr. Richmond, in particular, has had an opportunity of working with federal officials and provincial officials in the whole area of the labour market. He is particularly knowledgeable in this area. So, Mr. Chairman, we stand at the Committee's request.

The Chairman: Thank you Mr. Godfrey. When we put questions to you, if you feel they would be better answered by Mr. Richmond and Mr. Floyd, simply refer them. I will start off.

Do you have any knowledge from the members of your council, your steering committee, of what are the main shortages of skilled trades, both blue collar and white collar, in Toronto? Can you tell us what employers complain to you about as being short for them when they go into the labour market in this area?

Mr. Godfrey: Mr. Richmond, who has really had particular research in this area, will answer that question, sir.

The Chairman: Fine.

• 1215

Mr. Donald Richmond (Representative, Economic Development Steering Committee) Metropolitan Toronto Council, Municipality of Metro Toronto: I think it is fair to reply that at this point in time it is the tool-and-die makers and the whole range of skilled trades in the manufacturing sector that you are heard about. Recently a lot of press notice has been given to the problem of nurses which were in over supply a couple of years ago and are now in short supply. We have not had the opportunity to examine in detail the surplus deficit position on the labour market side mainly because of lack of data.

The Chairman: Have you heard any complaints about a shortage of engineers in this area?

Mr. Richmond: Not recently, sir. No.

The Chairman: What about financial analysts and accountants and business specialists in the larger firms?

Mr. Richmond: It is very difficult to get into the detail without the data. Quite frankly what we are watching with great interest on the whole financial side, and particularly in the banks and related financial institutions, is the coming into being at a rapid rate of the whole word processing business. As

[Traduction]

atteindre cet objectif, il nous faut l'appui des gouvernements fédéral et de la province de l'Ontario. Je recommande donc à votre groupe de travail, monsieur le président, d'étudier la possibilité de créer des bureaux de coordination de la main-d'œuvre financés par les gouvernements fédéral et provinciaux dans tous les grands centres urbains du pays. Nous sommes bien entendu prêts à travailler avec les gouvernements fédéral et de l'Ontario pour créer un tel bureau dans l'agglomération de Toronto, à titre expérimental.

Monsieur le président, je vous remercie ainsi que vos collègues d'être venus ici. Je vous remercie également de m'avoir donné la possibilité de présenter mon mémoire au nom de mes collègues du gouvernement de cette région. Je serais heureux d'essayer de répondre à vos questions. Comme je l'ai dit, MM. Richmond et Floyd occupent un rôle très actif dans cette région. M. Richmond en particulier a eu la possibilité de travailler avec des agents des gouvernements fédéral et provinciaux dans le domaine du marché du travail. Ses connaissances sont donc appréciables dans ce domaine.

Le président: Merci, M. Godfrey: Lorsque nous vous posons des questions, si vous jugez que M. Richmond ou M. Floyd peuvent mieux y répondre que vous, alors n'hésitez pas. Je commencerai par la question suivante.

Est-ce que les membres de votre conseil, de votre comité de direction, connaissent les principales pénuries des corps de métiers, qu'il s'agisse de cols bleus ou de cols blancs, à Toronto? Pouvez-vous nous dire de quoi les employeurs se plaignent-ils auprès de vous lorsqu'ils recherchent des employés dans cette région?

M. Godfrey: Je pense que M. Richmond qui a fait des recherches dans ce domaine pourrait répondre à cette question.

Le président: Très bien.

M. Donald Richmond (Représentant du Economic Development Steering Committee, Metropolitan Toronto Council): Je pense qu'il est juste de répondre qu'à l'heure actuelle il s'agit surtout des outilleurs-ajusteurs et tous les métiers spécialisés du secteur de la fabrication. Tout récemment, on a beaucoup parlé dans la presse du problème des infirmiers et infirmières qui étaient en surnombre il y a quelques années et dont nous connaissons une pénurie actuellement. Nous n'avons pas eu la possibilité de nous pencher en détails pour savoir s'il y avait un excédent ou une pénurie de main-d'œuvre sur le marché en raison principalement du manque de données.

Le président: Avez-vous eu des plaintes au sujet d'une pénurie d'ingénieurs dans cette région?

M. Richmond: Pas récemment.

Le président: Et que dire des analystes financiers et des comptables, des spécialistes des affaires des grandes entreprises?

M. Richmond: Il est très difficile d'entrer dans le détail sans données. En fait, nous regardons d'un œil intéressé tout l'aspect financier, et particulièrement dans les banques et institutions financières, l'arrivée à grands pas du monde du traitement des données. Au fur et à mesure que nous introduisons

[Text]

we introduce that into our economy, we can expect there will be some serious problems in that area. For example this is just being introduced this year into the metropolitan corporation, and we are going to have to see what that does to our demand for clerks, typists, and a whole range of analysts and people working in that area. It is going to be interesting to watch. We can expect to see, I think, the same kind of impact that automation and technological change in the manufacturing industry had and is starting to move into the financial business services. I expect that will be a very interesting emerging problem, but it has not hit us seriously to this point in time.

The Chairman: In your brief, Mr. Godfrey, you mention that when you set up the metropolitan steering committee on economic development, it took in politicians and you mentioned representatives of business, industry and labour. What about the education sector such as representatives of the community colleges, the universities and so on? Are they contributing input? Do you have a chance to dialogue with them? I want to ask you whether your committee feels that they are turning out the skilled, blue collar and white collar craftsmen that you need in this area. Are they doing the job?

Mr. Godfrey: With respect to the first part of your question, there was some consultation between the various educational facilities, although they did not have representation on the economic steering committee. We attempted to keep the steering committee, although there was a great request to get involved, and sometimes a committee can get so large it is impossible to complete the work. What we have attempted to do was to seek as much information and data as possible from a number of people, yet we limited the committee to some representatives of the metropolitan council as well as one representative of labour, one representative of business, a representative of the board of trade who was the business representative, and we took an individual at large. But we did consult with various educational institutions.

The big problem we have always faced is that in order to plan at the municipal level, as I indicated in the brief, we really did not have the data that was available to find out if there was a shortage of blue collar workers and in which area we were really short. What you have to do is take random opinions from a number of people whose views may be right or may not be right. The problem that we have always faced is that we could never search out and get the proper information that we needed. From time to time we would have certain representations made to us of concerns about specific areas, but the major difficulty always seemed to be that we would get one or two persons' opinions without sufficient data to back up that particular point of view. That is as I said the action of first priority. For coming to grips with some of the problems in this area, we do not have the data that is available at the local level. It is just not there, sir.

The Chairman: In your brief you refer to the problem of youth unemployment in the Metropolitan Toronto area. One has the impression that a great percentage of the unemployed youth in Toronto, although I am not sure to what extent, comes from outside of Toronto, that these are not young

[Translation]

cette science dans notre économie, il faut nous attendre connaître de sérieux problèmes: cette science vient tout juste d'être introduite cette année dans la corporation métropolitaine, et il va falloir étudier les conséquences sur les commodes dactylographes et toute une liste d'analystes et de personnes qui travaillent dans cette région. Je pense que nous constatons le même genre de conséquences que les changements technologiques et que l'informatique ont causées dans le secteur de la fabrication, et cela commence à se produire dans les services financiers. Pour le moment, nous n'avons pas été sérieusement touchés.

Le président: M. Godfrey, dans votre mémoire vous avez indiqué lorsque vous avez créé le Metropolitan Steering Committee on Economic Development qu'il a fallu des politiciens et vous avez également parlé de représentants du monde des affaires, de l'industrie et du travail. Que dire alors du secteur de l'éducation, par exemple de représentants des collèges communautaires, des universités, et cetera? Avez-vous l'occasion de dialoguer avec eux? Ce que je veux vous demander c'est si votre comité pense que les universités et autres produisent des ouvriers spécialisés, cols bleus ou cols blancs, dont vous avez besoin dans cette région?

M. Godfrey: Au sujet de la première partie de votre question, je dirais qu'il y a pour le moment des réunions et des consultations entre les diverses institutions d'enseignement, bien qu'elles n'aient pas de représentation en tant que telle au sein du comité. Nous avons voulu limiter la taille du comité parce que parfois un comité devient si gros qu'il est impossible d'effectuer le travail. Nous avons essayé d'obtenir le plus grand nombre de renseignements et de données possibles, mais nous avons limité le nombre des représentants du comité au sein du conseil métropolitain à un représentant du monde du travail, un du monde des affaires, un de la Chambre de commerce qui est le représentant du monde des affaires, et une autre personne. Nous avons néanmoins eu des consultations avec diverses institutions d'enseignement.

Cependant, le gros problème que nous avons rencontré c'est que lorsque nous avons essayé de planifier au niveau municipal, comme je l'ai déjà dit dans le mémoire, nous n'avions pas les données disponibles pour trouver s'il y avait véritablement une pénurie du cols bleus ni même dans quelle région il y avait une pénurie. Il a donc fallu prendre des opinions au hasard d'un certain nombre de personnes dont les points de vue pouvaient être exacts ou erronés. Nous n'avons donc jamais pu obtenir les données dont nous avions besoin. De temps en temps, nous faisons part de certaines préoccupations au sujet de certaines régions, mais nous n'avions que des points de vue d'une ou deux personnes sans données suffisantes pour appuyer leur point de vue.

Le président: Dans votre mémoire, vous abordez la question du problème du chômage parmi les jeunes dans la région de l'agglomération de Toronto. On a l'impression qu'un gros pourcentage du pourcentage des jeunes chômeurs à Toronto, bien que je connaisse pas les chiffres exacts, vient de l'extérieur de

[Texte]

people that lived and grew up here, but that since Toronto is the great centre for English-speaking Canada it attracts people from Newfoundland, the Maritimes, northern Ontario and all over. Do your officials in metro government in the social services area have any idea to what extent youth unemployment is a problem in Toronto where it is particularly acute because it does attract a lot of young people from all over the country?

• 1220

Mr. Godfrey: Mr. Chairman, that has been a point we have lived with for some period of time. I think it still exists to some degree today, that the grass always looks greener in the financial centre of Canada. When people hear that Toronto is a large centre that has a lot of activity, and there seems to be a lower rate of unemployment there than in someone's home community that has a higher rate, there is a migration to Toronto. That exists, there is no doubt about that, and that is a substantial part of the problem. However, when you begin to analyse through some of the organizations that are set up to handle youth employment strategy, such as the YMCA here, you find that the problem with people that have lived here for a long period of time, the young people who have sort of not been able to get to the existing programs or to know about the existing programs—there seems to be programs, but we are not getting to them—and whose families usually are lower income in scale, the information that they should have, they do not seem to have. So, although the problem does come from other parts of Canada, it is surprising that people that have lived in the metropolitan Toronto area their whole lives, young people that are around the age of 20, have a lack of knowledge of the services that are available in the community.

Mr. Chairman: My last question has to do with forecasting. You and others have complained about the lack of reliable data on which to plan, on which to implement programs. We have had a lot of discussion about this in our meetings throughout the country. We could, of course, recommend that the government compel the business sector to provide us with more information. I think one of the previous witnesses recommended that, I forget exactly who, and we have had it elsewhere. But this comes at a time where people are saying we want less government, less intervention. What have you got to say for us on this subject? As I say, we could, of course, pass laws compelling more reports and more information from business, especially on the demand side of the labour market—what their plans are, and so on—which would be further intrusion into the private sector, but it would give us, probably, a better forecasting system for training and education and manpower. What is your response to that?

Mr. Godfrey: Mr. Chairman, that is a very difficult question to answer, and if I had the answer, I guess I would have presented it in the brief. That solution is not an easy one. I agree the government could do that. I, for one, would not be supportive of rules or regulations that compel people to do things. I think that is what we want to get away from, rather

[Traduction]

Toronto, que ces jeunes personnes n'habitent pas et n'ont pas été élevées ici, mais que puisque Toronto est le grand centre du Canada anglais, il attire des personnes de Terre-Neuve, des Maritimes, du nord de l'Ontario et d'ailleurs. Est-ce que les responsables du gouvernement de l'agglomération de Toronto dans le domaine des services sociaux ont une idée de l'ampleur du problème du chômage parmi les jeunes à Toronto?

M. Godfrey: Monsieur le président, c'est un problème que nous connaissons depuis quelque temps déjà; on s'imagine que les chances de trouver un emploi sont plus grandes dans le centre financier du Canada. Il est évident, que lorsque des personnes entendent dire que Toronto est un grand centre très actif, et que son taux de chômage est moins élevé qu'ailleurs, on assiste à une migration vers Toronto. Il s'agit là d'une partie du problème. Cependant, lorsque vous faites une analyse par le biais de certaines organisations qui ont été constituées pour s'occuper de stratégies d'emplois auprès des jeunes, par exemple le YMCA, vous vous apercevez qu'en fait les jeunes qui vivent ici depuis quelque temps n'ont pu avoir accès aux programmes en vigueur et qu'ils n'obtiennent pas les renseignements qu'ils aimeraient obtenir. Il est tout de même bien étonnant qu'une partie du problème provient d'autres coins du Canada, que les personnes qui vivent dans la région métropolitaine de Toronto depuis leur naissance, et je veux parler des jeunes qui ont environ 20 ans, ignorent tout des services qui sont disponibles dans la communauté.

Le président: Je voudrais aborder la question des prévisions. Vous, et d'autres personnes, se sont plaints du manque de données fiables à partir desquelles on peut planifier et mettre en application des programmes. Nous en avons beaucoup parlé durant nos réunions à travers le pays. Nous pourrions bien entendu recommander que le gouvernement oblige le secteur des affaires à nous fournir davantage de renseignements. Je pense que c'est ce qu'a recommandé je ne sais plus qui, ici et ailleurs. Mais cela intervient à une époque où la population veut que le gouvernement intervienne de moins en moins. Que pouvez-vous nous dire à ce sujet? Comme je l'ai dit, nous pourrions bien entendu adopter des lois obligeant le secteur des affaires à nous faire parvenir davantage de rapports et d'informations, particulièrement sur la demande du marché du travail, leurs plans, et cetera, ce qui serait une intrusion dans le secteur privé, mais cela nous permettrait probablement de faire de meilleurs prévisions dans le domaine de la formation, de l'éducation et de la main-d'œuvre. Qu'avez-vous à répondre?

M. Godfrey: Monsieur le président, c'est une question très difficile, et je pense que si j'avais une réponse je l'aurais incluse dans le mémoire. Ce n'est pas une solution facile à trouver. Je suis d'accord pour reconnaître que le gouvernement pourrait agir de la sorte. En ce qui me concerne, je ne suis pas pour des règlements qui obligent des individus à faire certaines

[Text]

than get into. I am not sure what the answer is. I know what the problem is, and I guess that is the reason why the task force was established, to try to come up with what the answer is.

I want to emphasize, from the Toronto point of view, that a methodology of determining what the proper data happens to be is essential. If there is some method of dragging this information out by a voluntary or sugar-coated method, naturally that is a much preferred way of handling it. I have always been averse to the role of compelling anyone to do certain things.

• 1225

I am not sure what the answer is, sir. I know the data is needed if we are to come to grips with it. Compelling I know is one way of doing it, but if you compel, I am not sure how completely, even after that, you will get all the answers.

The Chairman: I think Mr. Richmond wants to add something.

Mr. Richmond: Just as a footnote to that, sir, while Metropolitan Toronto does not have a mandate in the skilled training and so on, we have been concerned about unemployment, particularly starting in 1975, and one of the worst frustrations you have as a municipal official is to go to your confrères at the federal and provincial levels and ask for data you know they have and be told you cannot have it because, "you are not a government", and you do not need it because this data is shared between two levels of government for policy planning purposes, but you, of course, not being a government, are not involved in policy planning. This has been a frustration of ours at the municipal level for some period of time. It is difficult enough to know there is not any data at all, but to know there is data but you cannot share it because you are a municipality is particularly galling.

The Chairman: Jim Hawkes is a member of Parliament from Calgary and is party's critic on this subject.

Mr. Hawkes: Thank you very much. I did a labour-market analysis based on the December 1980 labour force survey, and for a good political purpose I did a nine-month over nine-month comparison—which may suggest we had an election about nine months previous to last December. I just want to throw some of the numbers at you to see if your experience in this metropolitan area reflects what I believe to be a rather alarming set of statistics. In the last nine months, in the goods-producing sector of the Canadian economy, our jobs have dropped by 43,000. In the previous nine months they were up by 130,000. That is a decline of about 5,000 jobs a month in the goods-producing sector of the economy versus an increase of 15,000 jobs a month in the previous nine months.

You go to young people, who are mentioned in your brief, and the total job creation over that nine-month period for the 15- to 24- year-olds was 4,000. In the previous nine-month

[Translation]

choses. Je pense que nous devons plutôt aller en sens inverse. Je ne sais pas quelle est la réponse exacte.

Je tiens à insister que du point de vue de Toronto la méthode destinée à déterminer les données convenables est essentielle. Il vaudrait mieux une méthode qui consisterait à obtenir des informations de façon volontaire. Je suis toujours contre toute obligation faite à une personne de faire certaines choses.

Mais je ne connais pas la réponse, monsieur le président. Vous imposez des obligations, je ne suis pas même sûr après si vous aurez toutes les réponses.

Le président: Je pense que M. Richmond veut ajouter quelque chose.

M. Richmond: En effet, monsieur le président, bien que l'agglomération de Toronto n'ait pas de mandat en ce qui concerne la formation spécialisée, et cetera, nous sommes préoccupés depuis 1975 en particulier par la question du chômage. Il n'est rien de plus frustrant pour un agent municipal de contacter ses confrères au niveau fédéral et provincial pour leur demander des données qu'ils ont, et ça vous le savez, et vous entendre dire que vous ne pouvez pas les avoir car vous n'êtes pas un gouvernement et que vous n'en avez pas besoin parce qu'elles sont partagées entre deux niveaux de gouvernement à des fins de planification de politiques, et que, étant donné que vous n'êtes pas un gouvernement, vous n'avez rien à voir avec la planification des programmes. Nous ressentons fortement cette frustration au niveau municipal. Il est assez difficile de travailler sans données, mais il est encore plus pénible de savoir que ces données existent mais que vous ne pouvez pas y avoir accès et plus particulièrement parce que vous êtes au niveau municipal.

Le président: Jim Hawkes est député de Calgary et critique de son parti dans ce domaine.

M. Hawkes: Merci beaucoup. J'ai effectué une analyse sur le marché du travail à partir de l'enquête sur la population active de décembre 1980 et pour de bonnes raisons politiques j'ai effectué des comparaisons entre des périodes de neuf mois qui laissent suggérer que nous avons eu des élections environ neuf mois avant le mois de décembre dernier. J'aimerais simplement citer certains chiffres que voici. Au cours des neuf derniers mois, dans le secteur de la production de biens et de l'économie canadienne, nos emplois ont accusé une baisse de 43,000. Au cours des neuf mois précédents, nous avions constaté une hausse de 130,000. Il s'agit donc d'une diminution de 5,000 emplois par mois dans ce secteur par rapport à une augmentation de 15,000 par mois pour la période précédente de neuf mois.

Passons maintenant aux jeunes que vous avez mentionnés dans votre mémoire, et je dirais que la création totale d'emplois au cours de la période de neuf mois pour les jeunes de 15-

Texte]

period it was 60,000. For women the job creations are about 2 per cent of the rate of the previous nine months. For the private-sector job creations, it is about 35 per cent of the rate of the previous nine months.

I think those are in a sense macro-effects of a change of economic policy. I wonder if you have a sense—in your total brief there are some statistics, and I am wondering how current—there was a process involved, and you do mention unemployment rates. The unemployment rates have stayed relatively static. They are up slightly. But if you really dig into the labour force, the reason for the maintenance of that rather stable unemployment rate is the discouraged-worker syndrome: people dropping out of the labour market, no longer searching for work.

Mr. Godfrey: Mr. Chairman, Mr. Richmond is the gentleman who has statistics—all over the place, in front of him, everywhere you look, he is the man with the statistics—for Metropolitan Toronto.

We recognize the large changes in employment statistics throughout the country. They pertain to two things, as far as we can see. One is the decline of the automobile industry. Second is the high interest rates which happen to be not only Canada but North America-wide. The reason why I think we're a little more stable in this end of the country, or in this community, is we have diversified industries. We are not totally reliant on the automobile industry. If we were, we would really be in trouble. We have a lot of chemical plants, we have a good publishing industry here in the Metropolitan Toronto area, we have a number of small manufacturing plants throughout this whole area that employ handfuls of people, each one of them. Consequently, as long as you have some economy at all, we are going to be less affected than those parts of the country that are reliant upon one major industry, especially those that are so affected by the automobile industry; secondly, although interest rates have taken their toll, some businesses have had to continue even with the higher interest rates. As to how accurate or inaccurate those figures are, perhaps Mr. Richmond would like to comment for a moment on that aspect, sir.

Mr. Richmond: I would simply say that we looked at the national picture. We did not use the December figures, because we do not have them in our library at this point of time, so we are relying on the November data.

Mr. Hawkes: The trends were there, I think.

Mr. Richmond: Certainly nationally there is a problem, certainly for Ontario there is a problem. We were particularly struck with the significant rates of unemployment and the very, very bad situation in places like Windsor, St. Catharines, Oshawa. Particularly in automotive and parts manufacturing, there is no question that they are taking a terrible bath at this point of time.

What struck us particularly was the Toronto CMA, which has shown a remarkable resiliency. In the course of the discussions in the steering committee, the business and indus-

[Traduction]

à 24 ans se chiffrait à 4,000. Au cours de la période de neuf mois précédente nous avons constaté 60,000 emplois. Au sujet des femmes, la création d'emplois s'est élevée à environ 42 p. 100 du taux des neuf mois précédents. Pour la création d'emplois dans le secteur privé, le taux est de 25 p. 100 celui des neuf mois précédents.

Je pense qu'il s'agit là de macro-conséquences des changements de politiques économiques. Les taux de chômage sont restés relativement stables. Ils sont légèrement à la hausse, mais si vous vous penchez davantage sur la population active, vous vous apercevez que le taux de chômage est resté stable en raison du syndrome de découragement, c'est-à-dire que certaines personnes sortent du marché du travail et ne cherchent plus d'emploi.

M. Godfrey: Monsieur le président, M. Richmond dispose de statistiques notamment sur l'agglomération de Toronto.

Nous sommes conscients des importants changements constatés dans les statistiques sur l'emploi à travers le pays. Ils sont dus à deux choses en ce qui nous concerne, tout d'abord le déclin de l'industrie de l'automobile et ensuite les taux d'intérêt élevés qui ne sont pas seulement un problème canadien mais nord-américain. Je pense que nous sommes un petit peu plus stables dans cette communauté parce que nous avons diverses industries. Nous ne dépendons pas entièrement de l'industrie automobile. Si tel était le cas, nous serions vraiment dans de vilains draps. Nous avons beaucoup d'usines chimiques, une bonne industrie de la publication, un certain nombre de petites usines de fabrication qui emploient pas mal de personnes. Ainsi, nous sommes moins touchés que certaines parties du pays qui dépendent sur une grosse industrie, particulièrement celles qui dépendent de l'industrie automobile. Ensuite, bien que les taux d'intérêt aient augmenté, certaines entreprises ont continué leurs affaires. Quant à savoir si ces chiffres sont exacts ou inexacts, c'est à M. Richmond qu'il faudrait le demander.

M. Richmond: Je dirais tout simplement que nous nous sommes penchés sur l'image d'ensemble du pays. Nous n'avons pas pris les chiffres de décembre parce que nous ne les avons pas dans notre bibliothèque à l'heure actuelle, aussi nous avons pris les données de novembre.

M. Hawkes: Je pense que les tendances sont bien là.

M. Richmond: Il ne fait aucun doute qu'au niveau national il y a un problème, et très certainement pour l'Ontario. Nous avons été particulièrement touchés par les importants taux de chômage et la très mauvaise situation qui règne à Windsor, à St. Catharines, à Oshawa tout particulièrement dans le secteur de l'automobile et des pièces détachées.

Lors des discussions que nous avons eues avec le Comité de direction, les représentants des affaires et de l'industrie ont insisté sur la force de l'économie, et je dois vous dire que je

[Text]

try representatives stressed the strength of the economy, and frankly I did not agree with them until I started looking at the data. In terms of the labour force over the period of the year, from January to December, it would appear that the labour force grew by something in the order of 60,000, employment went up by something like 100,000, and obviously there was a decline in total unemployment. Simply looking at the past year, certainly the Toronto CMA seems to be outperforming many other parts of Canada. Our concentration obviously is on the Toronto CMA and not on the national economy, sir.

Mr. Hawkes: Let me move into a slightly different area of questioning. In your regional perspective, given local governments, do you have preferential hiring or preferential contracting policies within the different municipal governments in this region? Do you have affirmative action principles within any of them?

Mr. Godfrey: We have just recently come to the conclusion as a council—this was about six months ago—that we had better become an equal opportunity employer before the public at large stood up and told us, hey, you are behind the times. The council has recently gone on record on that and we will be furthering that cause. We are not into quotas, nor do I believe, nor does the council believe, we should be in any specific area. As an equal opportunity employer, the role that we will play, especially this year in the Year of the Disabled—and I will be making a major statement on that in the next couple of weeks—is that we will be going out into that area with respect to hiring disabled people. We will also, as an equal opportunity employer ensure that our doors are open as far as they can be for women and minority groups as well.

With respect to purchasing, as part of our economic growth paper—the book that I have given to you, which is a report—one of the recommendations unanimously adopted by the council is that:

It is recommended that the Economic Development and Planning Committee explore new initiatives for the promotion of employment and assessment growth. These initiatives would include, but not be limited to:

- 1) establishment of procurement policies of all local governments within Metropolitan Toronto that stress the purchase of Canadian products.

That is something we have not done in the past. We go out to public tender, and if there is a low bidder and they meet all the specifications they get the contract. We are pretty well basically forced into that position by our rules and, secondly, by the very limited financial base that we have. We will be examining in great detail the essence of that policy that has been adopted...

• 1235

Mr. Hawkes: Do you advertise across the country for most of those tenders, or part of those tenders, or do you tend to limit yourself to regional advertising?

Mr. Godfrey: Usually, when we go out to public tender, we advertise in magazines and journals that are national in scope,

[Translation]

n'étais pas d'accord avec eux jusqu'à ce que je me penche sur les données. En ce qui concerne la population active au cours de la période de janvier à décembre, il semble qu'elle ait augmenté de l'ordre de 60,000, que l'emploi a augmenté d'environ 100,000 et qu'il y a donc un déclin dans le taux de chômage total. D'après les résultats de l'année dernière, la région métropolitaine de Toronto a une performance supérieure à bien d'autres parties du Canada. Nous nous penchons davantage sur l'économie de la région métropolitaine de Toronto et non pas sur l'économie nationale.

M. Hawkes: Dans votre perspective régionale, étant donné les gouvernements locaux, avez-vous des politiques d'embauche préférentielles ou des politiques de contrats préférentielles dans les différents gouvernements municipaux de cette région?

M. Godfrey: Nous avons tout récemment conclu, il y a à peu près six mois de cela, au Conseil que nous ferions mieux de devenir un employeur offrant des possibilités d'emploi égales avant que le public ne vienne faire des reproches. Le Conseil a tout récemment rectifié la situation et nous agissons ainsi à l'avenir. En tant qu'employeur offrant des possibilités d'emplois égales, le rôle que nous jouerons particulièrement cette année, année des handicapés, et j'en parlerai plus longuement au cours des prochaines semaines, est celui d'employeur de personnes handicapées. Nous nous assurerons également que nos portes sont ouvertes aux femmes et aux groupes minoritaires.

L'une des recommandations adoptées à l'unanimité par le Conseil est la suivante:

Il est recommandé que le Comité de la planification et du développement économique se penche sur de nouvelles initiatives pour la promotion de l'emploi et de l'évaluation. Ces initiatives incluent, sans s'y limiter:

- 1) la mise en place de politiques d'achats de tous les gouvernements locaux dans l'agglomération métropolitaine de Toronto insistant sur l'achat de produits canadiens.

Voilà quelque chose que nous n'avions pas fait par le passé. Nous faisons des appels d'offre publics, et si un acheteur dont le montant est faible rencontre toutes les exigences, il obtiendra le contrat. Nos règlements nous obligent d'agir de la sorte, ainsi que les limites financières que nous avons.

M. Hawkes: Faites-vous de la publicité à travers le pays pour la plupart de ces appels d'offre ou bien vous limitez-vous à la région?

M. Godfrey: Habituellement, lorsque nous faisons des appels d'offre publics, nous faisons de la publicité dans les magazines

[Texte]

and in the newspapers, and our newspapers around this place tell us they are national in scope . . .

Mr. Hawkes: At least one does.

Mr. Godfrey: . . . although they become very parochial when they deal with local matters. So we do have input. In fact, we find that we get bids internationally quite often. It is fortunate to say sometimes that you are the international bid even though you bring goods in from other places, and the problems that they would have in bringing them in are sometimes lower than the bid that is right next door to you. I do not know whether that says anything about productivity or says something about other . . .

Mr. Hawkes: Taxation.

Mr. Godfrey: I heard that.

Mr. Hawkes: Taxation, you heard that. I recognize other people want to ask questions, but part of my concern, sitting on the Committee on the Constitution of Canada, as much as I have, is that if that proceeds, then we have dominant law in this country, particularly in the charter. One of the clauses in there is that no other law in Canada is of any force or effect if it contravenes the provisions of the charter. I wonder if your regional council has looked at the potential implications of a still evolving, developing charter for the economy of the region and for the provision of services, generally. A consequence of establishing pre-eminent law that has not yet been tested in the courts is that municipal politicians as well as provincial and federal politicians, and private-sector people, will have some degree of uncertainty about what it means and what it does not mean until we have had considerable experience with it. I wonder whether you have dealt with that in this context of our mandate.

Mr. Godfrey: Through you, Mr. Chairman, to Mr. Hawkes. We understand some of the frustrations that are going on with respect to some of the provincial positions at the present time. We are even a further step removed. At least someone sits down and talks to them occasionally at provincial—federal meetings. The problem that we have at the municipal level is that nobody sits down and talks to us; and the municipalities in this country, even though some of them represent greater populations than some of the provinces, are somehow considered not to be governments. I spent a year as the President of the Federation of Canadian Municipalities, and almost had to force my way into meetings. I was told that municipalities are creatures of the province and, therefore, speak to your provincial government and your views no doubt will sort their way through.

So it is difficult for us, even if we did have a pinot of view, to get that point of view across in provincial—federal meetings, because, unfortunately, this country has not, in my opinion, matured to the point where it recognizes that there are municipalities that represent millions of people, that could have an input into the major problems facing this country whether financial, housing, or the constitution. We have had to rely on the Federation of Canadian Municipalities that have presented a brief to the Committee on the Constitution of Canada. Fortunately, for metropolitan Toronto, the president

[Traduction]

et journaux publiés dans tout le pays, et dans les quotidiens, nos quotidiens de la région qui sont publiés dans tout le pays . . .

M. Hawkes: Au moins un d'entre eux.

M. Godfrey: . . . bien qu'ils soient empreints d'un certain esprit de clocher lorsqu'il s'agit d'affaires locales. En fait, nous avons des appels d'offre internationaux. C'est une bonne chose de dire parfois que vous êtes l'acheteur international même si vous faites venir des biens d'autres endroits et que les problèmes qu'ils auraient sont moindres que ceux de l'acheteur qui est à côté de vous. Je ne sais pas si cela a quelque chose à voir avec la productivité ou bien . . .

M. Hawkes: Avec les taxes.

M. Godfrey: J'ai entendu ce que vous avez dit.

M. Hawkes: Vous avez bien entendu. J'ai dit les taxes. Je vois que d'autres personnes veulent poser des questions mais en ce qui me concerne, en tant que personne qui siège au sein du comité sur la Constitution du Canada, si cela a lieu nous aurions une loi dans ce pays, et particulièrement dans la charte. L'une des clauses est qu'aucune autre loi au Canada n'entre en vigueur si elle est contraire aux dispositions de la charte. Je me demande si votre Conseil régional s'est penché sur les conséquences possibles d'une charte pour l'économie de la région et pour la fourniture de services en général. Les conséquences de la mise en place d'une loi souveraine qui n'a pas encore été testée devant les tribunaux est que les politiciens municipaux ainsi que les politiciens provinciaux et fédéraux, et les responsables du secteur privé, seront incertains de sa signification jusqu'à ce que nous l'ayons testée.

M. Godfrey: Je répondrai, monsieur le président, à M. Hawkes. Nous sommes conscients des problèmes qui existent avec certaines des positions provinciales à l'heure actuelle. Nous avons fait un pas de plus. Une personne au moins siège de temps en temps et prend la parole aux réunions provinciales-fédérales. Au niveau municipal, le problème est que personne ne vient parler avec nous. Dans ce pays, les municipalités, même si certaines d'entre elles représentent une population plus importante que certaines provinces, ne sont pas considérées comme des gouvernements. J'ai passé une année en tant que président de la Fédération des municipalités canadiennes, et j'ai presque dû me battre pour assister à des réunions. On ne cessait de me dire que les municipalités sont des dépendances de la province et que par conséquent il faut parler à votre gouvernement provincial.

C'est pourquoi il nous est difficile même si nous avons un point de vue de le communiquer lors des réunions provinciales-fédérales car malheureusement ce pays n'est pas assez mûr à mon avis pour reconnaître qu'il existe des municipalités qui représentent des millions de personnes qui pourraient avoir une influence sur les principaux problèmes auxquels fait face ce pays, qu'il s'agisse des finances, de la construction, de la constitution, et cetera. Nous avons dû faire confiance à la Fédération des municipalités canadiennes qui a présenté un mémoire au comité sur la Constitution du Canada. Fort

[Text]

of the federation this year is the mayor of the borough of Etobicoke, one of the area municipalities that make up metropolitan Toronto.

With respect to the individual section, we have not addressed ourselves to it particularly as an individual municipality. I understand that Mayor Flynn, who is the president of the federation, is doing that on behalf of all municipalities. But, as I said, unfortunately, it is not just on the constitution, but in the year that I spent as the president of the federation, and through a number of major difficulties that face this country—and it is not a fault just of the federal government, it is an equal fault of the ten provincial governments that make up this great country; somehow they like to keep the municipal politicians back home.

• 1240

Mr. Hawkes: One last comment. One of the major ideas in your brief is the need for some kind of regional manpower body that does a better job of forecasting, if you like, or data gathering and planning. I do not really have a question but I want to make the comment that the philosophy which underlies that part of your brief, I think, is one that this committee has heard a fair amount of testimony about in other regions of the country; that we do in fact have regional economies, sometimes municipally based; you might call them provincially based or rural based versus urban based.

The strength of your brief in asserting that you think you can do a better job with some kind of better co-ordinative mechanism is one that strikes a responsive cord. I can remember the morning we met with government officials in the province of British Columbia who said that national programs quite frequently miss; that there is a rigidity in those that makes them non-applicable to the particular economy of the region. I just did not want to pass that by. I want to assure you that, as we move towards our report writing stage, I think, we must address ourselves to that. It is also consistent with the two days we spent in Washington, D.C. dealing with labour people in the United States who have tried a global approach over a couple of decades and are now moving towards more regionally based groups of the kind that you mention in your brief. Their preliminary indication is that regions can do a better manpower planning job; you can co-ordinate resources and have a better pay-off.

Mr. Godfrey: I appreciate those comments. There is one example, of many I guess, of the great frustrations that I have had, and I have been the chairman of metro Toronto now for about 8 years, sir. I guess one of the great frustrations that I have in chairing a council that is responsible for over two million people, is that we are told: "Work through your provincial government and somehow your concerns will be fed nationally". I understand that municipalities are creatures of the province, but it is very frustrating when one seems to think that if they have a role to play with respect to input, that role has to be through a national federation in which not all the municipalities are representative because of the frustrations in

[Translation]

heureusement, tout au moins pour l'agglomération de Toronto, le président de la Fédération est cette année le maire du canton de Etobicoke, une des municipalités qui composent l'agglomération de Toronto.

Au sujet de la section sur les individus, nous ne nous y sommes pas penchés. Je crois savoir que le maire Flynn, président de la Fédération, le fait au nom de toutes les municipalités. Cependant, comme je l'ai dit, il semble que l'on veuille que les politiciens municipaux restent chez-eux.

M. Hawkes: Vous parlez principalement dans votre mémoire du besoin d'une sorte d'organisme régional de la main-d'œuvre qui pourrait faire un meilleur travail de planification, de collecte des données et de planification. Ce n'est pas vraiment une question que je voudrais poser mais j'aimerais dire que la philosophie sur laquelle repose cette partie de votre mémoire en est une que ce comité a entendue très souvent dans d'autres régions du pays, à savoir que nous avons effectivement des économies régionales, parfois municipales.

Il est intéressant de noter que dans votre mémoire vous indiquez pouvoir faire un meilleur travail avec une sorte de mécanisme mieux coordonné. Je me rappelle très bien de la réunion que nous avons eue avec des agents du gouvernement de la province de la Colombie-Britannique qui nous ont dit que les programmes nationaux manquaient franchement et qu'il existait une certaine rigidité chez ceux qui ne permettent pas à ces programmes de s'appliquer à l'économie particulière de la région. J'aimerais vous assurer que nous sommes disposés à nous pencher sur cette question. Cela me fait penser aux deux journées que nous avons passées à Washington (D.C.) pour parler avec des personnes du monde du travail aux États-Unis qui ont essayé une approche globale sur quelque décennies et qui s'orientent maintenant vers des groupes régionaux du genre que vous avez mentionnés dans votre mémoire. Ils ont indiqué que les régions peuvent faire une meilleure planification de la main-d'œuvre.

M. Godfrey: Voilà un exemple typique des frustrations que nous avons connues, et que j'ai connues personnellement en tant que président de l'agglomération de Toronto pendant huit ans. Ce qu'il y a de très frustrant lorsque l'on préside un conseil responsable de plus de deux millions de personnes, c'est s'entendre dire: «Travaillez avec votre gouvernement provincial et vos préoccupations seront réglées nationalement». Je comprends que les municipalités dépendent de la province, mais il est très frustrant de constater que quelqu'un semble penser que si elles ont un rôle à jouer, ce rôle doit l'être par le biais d'une fédération nationale dans laquelle toutes les municipalités ne sont pas représentées.

[Texte]

dealing with the provincial government and the federal government.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: You mention in your brief that the unemployment rate in metropolitan Toronto is quite low; they you go on to make it clear that the percentage of unemployment amongst young people is much higher than it is for the total population, and that is true in every part of Canada. Then on page 8 you talk about the fact that this is particularly concentrated in a relatively small number of disadvantaged youth. Now I read the Toronto papers and I presume the problem is particularly noticeable in the Regent Park area and in the Jane Finch area, for example. Is the possibility of dealing with the problem in areas which have a particularly high percentage of unemployed, disadvantaged young people, made more difficult by the fact that so often federal or provincial programs are dependent on the percentage of unemployed in the whole region, so that even though the metropolitan Toronto area does not have a big problem when compared with other cities or provinces, you have real problems in those areas?

• 1245

Mr. Godfrey: I think that is exactly the point.

Mr. Orlikow: So what you would want would be that federal programs—for example, the job creation program—should not look at metropolitan Toronto but should look as a whole and say that metropolitan Toronto has low unemployment, therefore there is not much money—well, just \$100,000 per federal constituency—but look at a much smaller area and say that area has problems, therefore we are going to zero in on it.

Mr. Godfrey: Sure. It may be small percentage-wise but very large number-wise. I think politicians are notorious for that. I myself must take blame in some of the problems we face. You look at a percentage and you say, gee, that is pretty low. It is very misleading because the numerical level may be very high, also the concentration in those areas as well as other areas. There are a number of areas like that in the metro area.

Mr. Orlikow: If you apply that kind of thinking to job-creation programs, I suppose we should also apply that kind of thinking to job-training programs.

Mr. Godfrey: That could very well be sir.

Mr. Orlikow: There is a large number of young people in these areas who somehow have not completed high school, who do not even fit into the training programs which are available in our community colleges.

Mr. Godfrey: That could very well be. This is the reason why we feel that the office of Manpower co-ordination for metropolitan Toronto is a key part of this over-all program. We can concentrate on the metropolitan Toronto area and get into the Jane Finch area which I think has been recognized by everyone who has looked at it to be a particularly big problem for government to face.

Mr. Orlikow: Coula I ask, in your area how adverse was the decision of the federal government to cancel the community

[Traduction]

Le président: David Orlikow.

M. Orlikow: Vous avez parlé dans votre mémoire du taux de chômage dans l'agglomération de Toronto qui est relativement faible. Ensuite vous indiquez clairement que le pourcentage du chômage parmi les jeunes est beaucoup plus élevé qu'il l'est pour la population totale et que cela est vrai dans toutes les parties du Canada. Puis à la page 8, vous dites que cela est particulièrement concentré dans un plus petit nombre de jeunes désavantagés. Je lis les journaux de Toronto et je suppose que le problème est plus évident dans la région de Regent Park et dans celle de Jane Finch, par exemple. Est-il plus difficile de s'occuper de ce problème dans les régions ayant un taux de chômage particulièrement élevé, c'est-à-dire chez les jeunes désavantagés, du fait que très souvent les programmes fédéraux ou provinciaux dépendent du pourcentage du chômage dans toute la région, ce qui fait que même si la région métropolitaine de Toronto ne connaît pas un gros problème par rapport à d'autres villes ou provinces, vous connaissez de véritables problèmes dans ces régions?

M. Godfrey: Je pense que c'est exact.

M. Orlikow: Alors ce que vous aimeriez ce sont des programmes fédéraux, par exemple un programme de création d'emplois qui ne se pencherait pas spécialement sur l'agglomération de Toronto mais plutôt sur l'ensemble, et qui dirait que l'agglomération de Toronto a un faible taux de chômage et que par conséquent il n'y a pas beaucoup d'argent, ma foi tout juste \$100,000 par circonscription fédérale, mais qui se pencherait sur une petite région et reconnaîtrait que cette région a des problèmes et que par conséquent il faut s'y attarder.

M. Godfrey: C'est exact. En fait, lorsque l'on regarde un pourcentage on se dit ma foi il n'est pas très élevé; il existe un certain nombre de secteurs comme cela dans la région métropolitaine.

M. Orlikow: Si vous appliquez ce genre de raisonnement au programme de création d'emplois, je pense que nous devrions en faire de même pour les programmes de formation.

M. Godfrey: Effectivement.

M. Orlikow: Un très grand nombre de jeunes dans ces régions n'ont pas terminé leurs études secondaires et ne peuvent participer aux programmes de formation offerts dans nos collèges communautaires.

M. Godfrey: C'est exact. C'est pourquoi nous pensons que le Bureau de coordination de la main-d'œuvre pour l'agglomération de Toronto est essentiel. Nous pouvons nous concentrer sur la région métropolitaine de Toronto et par la suite à la région Jane Finch qui représente un problème particulièrement grave pour le gouvernement.

M. Orlikow: Puis-je vous demander quelles ont été les conséquences néfastes de la décision du gouvernement fédéral

[Text]

services program? Did you have fairly large number of projects on the drawing boards which you were ready to go with?

Mr. Godfrey: Yes, we had at least \$4.5 million's worth. That would have been the federal subsidy. That came as a major blow to us, Mr. Chairman. We had a number of our local politicians, not just in metropolitan Toronto but in surrounding Ontario, who were very upset about that. It came at a point in time when we were really making full use of the program. As you are aware, a lot of these programs are initiated and it takes some time to gear up for them. Well, they were at a point where they were helping to their maximum and then were taken away.

Mr. Orlikow: Could you supply us with a list of the projects you had on the drawing boards...

Mr. Godfrey: Yes, we could.

Mr. Orlikow: ... that you would have gone ahead with?

Mr. Godfrey: Yes, we could.

Mr. Orlikow: Okay.

Mr. Godfrey: Should we make that available to the committee Chairman?

Mr. Orlikow: Well, you could send it sometime if you do not have it today.

One last subject which I would like to discuss with you is affirmative action. What steps, if any, have you taken or have you considered in those services—and I will just mention three, police, fire and, let us say, social, the people who work with people who are in need, social workers, visiting nurses, whatever—which are provided by the municipal government to all the people? What steps have you taken or are you planning to see that the people who work in these fields for your government are much more representative of the new mix you now have in the metropolitan Toronto population? In other words, what efforts have you made to see that there are in these fields people who are not just white Anglo-Saxon protestants but also some who are non-white, non-English-speaking, et cetera?

Mr. Godfrey: I can speak for the metropolitan government I can probably speak for the police commission. The fire department is a local responsibility. I really should not comment on that.

• 1250

You appear to be well read in the news of Metropolitan Toronto as it pertains to Jane, Finch and Regent Park, so you are probably aware that in the last two years the Metropolitan Toronto Police Force and the Police Commission have really addressed themselves to encouraging, through an action program—whether you call it affirmative action or not, I am not sure; I guess it is how you define affirmative action—but an action program to get more people who represent minorities on the Metropolitan Toronto Police Force. We have upgraded our personnel department and have attempted to go out to the community rather than putting an ad in the paper and saying, if you have these qualifications, come in and see us. We now have upgraded the personnel department to go out into the

[Translation]

d'annuler le programme de services communautaires dans votre région? Aviez-vous un certain nombre de projets en cours?

M. Godfrey: Oui, nous avions des projets pour au moins 4.5 millions de dollars qui auraient été subventionnés par le gouvernement fédéral. Cela nous a fait très mal. Certains de nos politiciens locaux, et non pas seulement dans l'agglomération de Toronto mais également dans les environs en Ontario, ont été très en colère. Comme vous le savez, un grand nombre de ces programmes auraient été à un point où ils faisaient beaucoup de bien.

M. Orlikow: Pourriez-vous nous faire parvenir une liste des projets que vous aviez en préparation?

M. Godfrey: Certainement.

M. Orlikow: Que vous auriez mis en application?

M. Godfrey: Oui.

M. Orlikow: Parfait.

M. Godfrey: Devons-nous remettre cette liste au président du comité?

M. Orlikow: Si vous ne l'avez pas avec vous aujourd'hui, vous pouvez l'envoyer.

J'aimerais pour terminer parler d'action positive. Quelles mesures avez-vous prises ou avez-vous l'intention de prendre dans le domaine des services que le gouvernement municipal fournit à toutes ces personnes? Je ne mentionnerais que trois services, police, incendie et social. Quelles mesures avez-vous prises ou avez-vous l'intention de prendre pour que les personnes qui travaillent dans ces domaines pour votre gouvernement soient beaucoup plus représentatives de l'ensemble de la population de l'agglomération de Toronto? En d'autres termes, quels efforts avez-vous faits pour vous assurer qu'il y a des personnes dans ces domaines qui ne sont pas uniquement des protestants de race blanche anglo-saxons, mais qu'il y a également des personnes autres que des blancs, que des personnes d'expression anglaise, et cetera?

M. Godfrey: Je peux parler pour le gouvernement métropolitain. Je peux également et probablement parler pour les services de police. Le département des incendies est une responsabilité locale. Je ne peux donc faire aucun commentaire là-dessus.

Vous semblez savoir ce qui se passe dans l'agglomération de Toronto en ce qui concerne Jane, Finch et Regent Park, aussi vous savez probablement qu'au cours des deux dernières années les forces de police de l'agglomération de Toronto et la Commission de police ont véritablement mis en place un programme d'action que vous pouvez appeler positif ou non. Ce programme est destiné à embaucher davantage de personnes qui représentent les minorités au sein de la force de police de l'agglomération de Toronto. Nous avons amélioré notre département du personnel et avons essayé d'embaucher au sein de la communauté plutôt que de mettre des annonces dans les journaux et de dire si vous avez ces compétences, venez nous voir. Nous avons également amélioré le département du per-

[Texte]

community and seek out people who represent minority groups in the Metropolitan Toronto area.

There was some concern that the height and weight limitations of police officers had a negative effect on the attraction of candidates for police personnel. A point system is now in place which makes it easier for people to stay away from the arbitrary 5 foot 8 inches and 160 pounds but at the same time it does not take away some of the other positive points which are needed for being a police officer in this community.

So I think we are making a concerned effort as a police commission to go out and attract the widest variety of people one can possibly attract. I must say that in doing that, we are attempting to keep the high standard of qualifications of police officers in this community. I think that is something the public in this community are supportive of.

About the Metropolitan Toronto Corporation, as I indicated, we have designated ourselves an equal opportunity employer. I think time will prove my council meant every word they said in adoption of that resolution. In the next short period of time, as I indicated, I have a major report going forward which will be the test of whether the municipality is truly an equal opportunity employer, by opening the doors to the disabled in this year, making sure those people who are qualified are able to come to Metropolitan Toronto, providing the number of service aids which are available, giving people who are disabled and unemployed the opportunity of working for Metropolitan Toronto. We are talking about setting up an internship program for those people who are disabled and have not been in the work force before to get some practical experience of working for a short period of time. We are going to attempt to give those people who have been long-term employees of Metro and who have become disabled an opportunity to qualify for jobs by making our buildings more accessible and providing the technical aids which are necessary. We then over the next period of time will expand that to take into consideration all aspects of equal opportunity for women and minorities as well, sir.

The Chairman: Is that all, David?

Mr. Orlikow: One last question, if I still have time.

Your government must have a legal department, an engineering department, et cetera. An increasing number of women have been trained in recent years as lawyers, doctors, engineers, and so on. These are not fields in which women have had much employment until now. I am wondering if your government has made a conscious effort, when there have been vacancies, to try to find women who are qualified for employment.

• 1255

Mr. Godfrey: We have women lawyers in our legal department and we have women who are planners, who have degrees in engineering in our planning department as well. We want to make sure they have full opportunity to qualify for all jobs in the corporation, not just middle-management but upper-management jobs as well. I think the council will go out of its way

[Traduction]

sonnel pour essayer d'embaucher des personnes qui représentent les groupes minoritaires dans la région.

Certaines préoccupations ont vu le jour quant aux limites sur la taille et le poids des agents de police, ce qui pourrait limiter le nombre des candidats. Un système de points est maintenant en place qui permet ainsi plus facilement aux personnes de s'éloigner des chiffres arbitraires sans pour autant éliminer certains des points positifs nécessaires pour être un agent de police dans cette communauté.

Je pense que nous faisons des efforts concertés en tant que Commission de police pour essayer d'attirer la plus grande variété possible de personnes. Je dois ajouter que nous essayons néanmoins de garder les normes de qualifications élevées des agents de police dans cette communauté. Le public nous appuie.

Au sujet de la Metropolitan Toronto Corporation, comme je l'ai dit, nous avons adopté une image d'employeur offrant des possibilités d'emploi égales. Je pense que le temps prouvera que mon Conseil était sérieux lorsqu'il a adopté cette résolution. Très prochainement, comme je l'ai dit, je présenterai un rapport qui démontrera si la municipalité est véritablement un employeur offrant des possibilités d'emploi égales ou ouvrant les portes en cette année des handicapés aux personnes qui sont handicapées et au chômage, et en leur offrant la possibilité de travailler pour l'agglomération de Toronto. Nous parlons actuellement de la mise en place d'un programme interne pour les personnes qui sont handicapées et qui n'ont jamais fait partie de la population active auparavant pour qu'elles obtiennent une certaine expérience pendant quelque temps. Nous allons essayer de donner à ces personnes qui ont été des employées à long terme de l'agglomération de Toronto et qui sont devenues des handicapées la possibilité d'obtenir de tels emplois en rendant nos immeubles plus accessibles et en leur donnant les aides techniques nécessaires. Nous essaierons par la suite de faire la même chose pour offrir des possibilités d'emploi égales aux femmes et aux minorités.

Le président: Est-ce tout, David?

M. Orlikow: Une dernière question, si j'en ai le temps.

Votre gouvernement doit avoir un service juridique, un département du génie, et cetera. Un nombre de plus important de femmes ont été formées au cours des dernières années pour devenir avocats, docteurs, ingénieurs, et cetera. Ce sont là des domaines où les femmes n'ont pas été beaucoup employées jusqu'à présent. Je me demande si votre gouvernement a fait de gros efforts pour combler les postes vacants par des femmes qui sont compétentes.

M. Godfrey: Nous avons des avocats dans nos services juridiques, et d'autre part des femmes occupent des postes de planificateurs, ont des diplômes en génie, et cetera. Nous voulons nous assurer qu'elles ont toutes les possibilités pour avoir droit à tous les emplois de la corporation, non seulement des postes de moyenne gestion mais de gestion supérieure. Je pense que le conseil fera tout son possible pour y arriver.

[Text]

to ensure that full opportunity is given not just in middle-management but the top positions as well.

The Chairman: Mr. Marceau has a short question. I would like to remind members of the task force that it is getting near 1 p.m. and we have to adjourn, have lunch and be back here by 2 p.m. We have time for a few short questions, but not many.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Ma question s'adresse à M. Godfrey ou à M. Richmond.

Dans votre mémoire, vous parlez d'un point fondamental; vous dites qu'il devrait y avoir plus de formation, more training programs. Ma question est la suivante. Croyez-vous qu'on doit se fier uniquement aux entreprises pour avoir des programmes de formation ou que le gouvernement devrait jouer un rôle accru? Également, ne croyez-vous pas que dans le domaine scolaire, même au niveau secondaire, on devrait avoir plus de programmes de formation pratique et ne pas se limiter uniquement à la théorie?

Mr. Godfrey: Mr. Chairman, my belief is that government should not only encourage but give incentives to business to have training and retraining right on site. I think it is a mistake to wait for an individual's job to become obsolete and end up being unemployed. If there could be incentives at the secondary educational level to somehow work and capture the disadvantaged youth, I think it would be very, very helpful. But again, if you are going to allow the educational system to be based on its level of funding at the present time, you are not going to be able to come to grips with it and it will be one of the responsibilities that will fall off the table because of lack of funding. I think if you say to business, we expect you to do that, and do it alone and be independent in this point of view, business will not do it. If there are incentives given to business in the form of grants and in the form of tax incentives, I think you will, in fact, have business co-operating with government.

Mr. Marceau: Would you like to add something, Mr. Richmond?

Mr. Richmond: Yes. I would just like to say that in July of last year the chairman of metropolitan Toronto asked me to look specifically at the youth unemployment situation in metropolitan Toronto. Through the good offices of the Hon. Mr. Fleming, some moneys were made available and, in particular, two staff people were hired as consultants by the Secretary of State for Multiculturalism and they have been at work throughout metropolitan Toronto talking about the issues of youth unemployment and related matters with community leaders, with individuals, with everybody they could contact. Out of that discussion and our own discussions with political leaders and others, it has become, I think, painfully obvious that the structures and institutions in place within metropolitan Toronto today—whether they be school boards, C.I.C. offices or what-have-you, are simply not reaching out and getting at the hard core of disadvantaged youth.

[Translation]

Le président: M. Marceau a une brève question à poser. Je tiens à rappeler aux membres du groupe de travail qu'il est près de 13 h. et que nous devons ajourner, prendre une pause-déjeuner et revenir ici vers 14 h. Nous avons tout juste le temps pour de brèves questions, à condition qu'il n'y en a pas de trop.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: My question goes to Mr. Godfrey or to Mr. Richmond.

In your brief, you talk about a fundamental point when you say that there should be more training programs. My question is the following: Do you think we should rely exclusively on companies to have training programs or that the government should play a more active part? Do you think that in the education field, even at the high school level, there should be more practical training programs not limited exclusively to theory?

M. Godfrey: Monsieur le président, je pense que le gouvernement ne devrait pas seulement encourager mais verser des stimulants aux entreprises pour des programmes de formation et de recyclage. Je pense que c'est une erreur d'attendre que le travail d'une personne ne soit plus nécessaire et que celle-ci soit au chômage. S'il y avait des stimulants au niveau de l'enseignement secondaire pour attirer les jeunes désavantagés, je pense que ce serait très utile. Cependant, si l'on permet au système d'éducation d'être basé sur le financement tel qu'il est actuellement, rien ne pourra être fait. Si l'on verse des stimulants aux entreprises sous la forme de subventions ou de stimulants fiscaux, je pense que celles-ci coopéreront avec le gouvernement.

M. Marceau: Voulez-vous ajouter quelque chose, M. Richmond?

M. Richmond: Oui, merci. J'aimerais dire que l'année dernière en juillet le président de l'agglomération de Toronto m'a demandé de me pencher tout particulièrement sur la situation des jeunes chômeurs dans l'agglomération de Toronto. Grâce aux bons offices de l'honorable M. Fleming, certains fonds ont été débloqués et particulièrement deux personnes ont été embauchées comme experts-conseils par le Secrétariat d'État pour le multiculturalisme et elles ont pu travailler dans l'agglomération de Toronto et se pencher sur les questions du chômage chez les jeunes et en parler avec les notables de la région, des particuliers, et cetera. Il est devenu évident que les structures et les institutions en place dans l'agglomération de Toronto aujourd'hui, qu'il s'agisse de conseils scolaires, et cetera, n'aident absolument pas les jeunes personnes désavantagées.

[Texte]

• 1300

Mr. Orlikow mentioned Regent's Park. For those of you who do not know Regent's Park, it happens to be one of the larger public housing projects in Canada. It is at this point in time over 40 per cent Black. There are over a hundred agencies of all kinds, shapes and forms working in there today. They are not reaching down and touching those young people. There is a blockage in the system. If you talk to any young person, he will say, why bother going to a C.E.I.C. office, you need two years' experience and I have not got it. They just opt out. There is a plethora of skill shops and special projects being mounted by community agencies trying to overcome these gaps with limited funding or no funding at all. They are building in severely disadvantaged parts of metro.

The school boards do as good a job as they can, but the high rate of dropouts among young people is alarming and once they are out of the system they are forgotten.

We have no evidence or hard factual information. We have impressions gained after six months of discussion and talking. Clearly, the impression that is left with you is that the system out there for the delivery of training keeps coming up, training, training, training. The kids do not have the educational skills. They do not have saleable market skills and, somehow or other, we have to re-address that situation, re-address the way we deliver service and get to the needs out there.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Godfrey and Mr. Richmond. I want to thank you and the regional government in metro Toronto for coming here and giving us the benefit of your views and your experience. Toronto is, as you point out, the largest labour market in Canada and it is very important to know what is happening here.

I want to remind members of the task force that we will be meeting in subcommittees in this room and the adjoining room at 2 o'clock. I would ask you, since we are in subcommittee, to make sure you are on time. We each have four groups to hear this afternoon and we want to finish before we are too much into supper.

Mr. Godfrey: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Traduction]

M. Orlikow a parlé de Regent's Park. Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas Regent's Park, il se trouve que c'est l'un des plus grands projets d'habitations publics au Canada. Il y a pour le moment plus de 40 pour cent de Noirs. Il existe plus de cent agences de tous genres qui y travaillent aujourd'hui. Cependant, si vous parlez aux jeunes, ils vous diront pourquoi se déplacer et se rendre à un bureau d'emplois, il faut deux années d'expérience et je ne les ai pas. Des agences communautaires essayent de combler les lacunes avec des fonds limités et parfois sans fonds du tout. Elles construisent dans des régions de l'agglomération de Toronto extrêmement désavantagées.

Les conseils scolaires font le meilleur travail possible mais le taux élevé d'abandons parmi les jeunes est alarmant et encore une fois ceux-ci après avoir quitté le système sont oubliés.

Ce ne sont là que des impressions obtenues après six mois de discussions. On a l'impression qu'il va falloir se repencher sur la situation afin de répondre aux besoins.

Le président: Merci beaucoup, M. Godfrey et M. Richmond. Merci également au gouvernement régional de l'agglomération de Toronto d'être venu ici et de nous avoir fait connaître ses points de vue. Toronto est, comme vous l'avez indiqué, le plus grand marché du travail au Canada et il est très important de savoir ce qui s'y passe.

Je tiens maintenant à rappeler aux membres du groupe de travail que nous nous réunirons en sous-comités dans cette salle et dans la salle attenante à 14 heures. Je vous demanderais puisque nous serons en sous-comités de vous assurer d'être à l'heure. Nous avons chacun quatre groupes à entendre cet après-midi et nous voulons terminer avant l'heure du souper.

M. Godfrey: Merci beaucoup, M. le Président.

Le président: La séance est ajournée.

APPENDIX "EMPL-21"

CRITICAL SKILL SHORTAGES AND
LAY-OFF TIME TRAINING

SUBMITTED BY THE

Social Planning Council
of Metropolitan Toronto
185 Bloor Street, East
Toronto, Ontario, Canada
M4M 3J3

INTRODUCTION

The Social Planning Council of Metropolitan Toronto is an independent social planning and research organization in the voluntary sector. We welcome the opportunity to make this contribution to the Parliamentary Task Force on *Employment Opportunities for the Eighties*. Your task is an important one both because the problems of employment, unemployment and economic stability are emerging as central social questions for the 1980's, and because public and private policy in the area are in need of reform. As we have come to understand it, the role of the Task Force is to make recommendations to the Federal Government on the problem of critical skill training for the 1980's. It has been asked to report on "shortages in skilled labour and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980's and to recommend initiatives that the committee sees fit, to review existing Federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource, and educational specialists in this matter."¹

Our work over the past several years has given us a particular understanding of how social problems are created by economic inequality and the lack of job opportunities. It is now evident that unemployment is taking its toll in human terms; and this toll is costly. Unemployment is costly to taxpayers as well in the form of increased unemployment insurance, social assistance, and social and health services. Over the past several years we have commented upon these problems. We refer you to some of our reports: *The Problem is jobs . . . Not People*, *Full Employment Social Questions for Public Policy*, *Proceedings of Urban Seminar Six*, and more recently several papers in an ongoing series called *Working Papers for Full Employment: Social Policy Perspectives on Employment*.

The Social Planning Council believes that full employment should be established as a social and economic priority. By full employment we do not mean the "equilibrium rate" of unemployment often referred to by organizations such as the Economic Council of Canada. We cannot accept the contention that 6 per cent unemployment is full employment. Full employment to us means that everyone wanting and needing

APPENDICE «EMPL-21»

PÉNURIE CRITIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE
SPÉCIALISÉE; MISES À PIED ET FORMATION
PROFESSIONNELLE

PRÉSENTÉ PAR

Le Social Planning Council of Metropolitan Toronto
(Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain)
185, rue Bloor, est
Toronto, (Ontario)
Canada
M4M 3J3

INTRODUCTION

Le Conseil de planification sociale du Toronto métropolitain est un organisme de recherche et de planification social indépendant et bénévole. C'est avec plaisir que nous accueillons la possibilité de faire part de notre point de vue au Comité parlementaire sur *les perspectives d'emploi pour les années 80*. Vous vous attellez à une tâche importante car les problèmes d'emploi, de chômage et de stabilité économique seront de plus en plus au cœur des questions qui se poseront dans les années 80, et également parce que les politiques privées et publiques dans ce domaine ont besoin d'être modifiées. Si nous avons bien compris le mandat du Comité, celui-ci est chargé de faire des recommandations au gouvernement fédéral sur la formation professionnelle dans les années 80. Il lui a été demandé de faire «des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries de spécialistes et de s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie, de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière.»¹

Au cours des dernières années, notre travail nous a permis de comprendre comment les inégalités économiques et le manque d'emplois sont à l'origine de problèmes sociaux. Il est à l'heure actuelle manifeste que le chômage mine l'individu et, de plus, coûte cher. Le chômage coûte cher aux contribuables et contribue à gonfler les versements de l'assurance-chômage, de l'assistance sociale et les prestations sociales, notamment en matière de santé. Au cours des dernières années, nous avons donné notre point de vue à ce sujet. Nous vous renvoyons à plusieurs rapports que nous avons présentés: *The Problem is Jobs . . . Not People*, *Full Employment Social Questions for Public Policy*, *Proceedings of Urban Seminar Six*, et, plus récemment, à plusieurs études dans le cadre d'une série intitulée *Working Papers for Full Employment: Social Policy Perspectives on Employment*.

Le Conseil de planification sociale est d'avis que le plein emploi doit exister car il s'agit d'une priorité économique et sociale. Par plein emploi nous ne voulons pas dire «le taux d'équilibre» du chômage auquel se réfèrent souvent des organismes comme le Conseil économique du Canada. Nous n'acceptons tout simplement pas qu'un chômage de 6 p. 100 soit synonyme de plein emploi. Au contraire, pour nous le plein

work can obtain it at fair wages and working conditions. It also means that people have security and stability in their employment. There is overwhelming evidence that uncertainty in the job market may be just as socially devastating as unemployment itself. We believe that governments at all levels should commit themselves to economic, social and labour market policies that have as their objective the full employment of everyone in Canada who wants to work. The work should, moreover, be at a fair wage with adequate working conditions.

SKILL SHORTAGES AND UNEMPLOYMENT

Over past decade unemployment in Canada has been exceedingly high. Notwithstanding this lack of job opportunities there is now and has been for some time a shortage of skilled trades people in some areas. A recent study of 1,153 manufacturing industry employers in Ontario reported that almost half of these employers were experiencing difficulties in 250 different occupations.² The majority of job openings were in the following occupations: Machine Operators, General Machinists, Tool/Die/Mould Makers, Labourers, Engineers, Welders, Assemblers, Welder Fitters, Assembler Fitters, Electricians, and Analysts. These job vacancies exist at a time when there are a large number of people unemployed. Many of the unemployed were in other occupations or were part of an unskilled labour pool.

This has been referred to as a "paradox", one that is often used to discredit the view that there is a critical *job shortage* or more people looking for work than there are job vacancies. The shortage of skilled labour and the existence of job vacancies for skilled labour is a paradox but it can be explained by reference to the specific set of policies that govern skill training in Canada. While it is true that there is a serious structural imbalance in the occupational demand and supply of labour, this should not deflect your attention away from what is the more serious problem: the inability of thousands of people in Canada to find employment.

Moreover, the Canadian labour market is characterized by a marked degree of segmentation and inequality. There are a limited number of high skilled, high paying jobs and a vast number of low skilled, low paying jobs: Technological innovation has two countervailing effects on jobs. It reduces the number of low skilled jobs by replacing simple functions with machines. It also reduces the number of high skilled jobs because complex tasks are taken on by computers. While there will continue to be a demand for certain high skilled occupations, especially in technical fields, there will also be a process of deskilling where people who once had jobs with complex tasks will now have jobs with a limited number of functions. The loss of manufacturing jobs and the increase in service industries also contributes to this problem. Deskilling will likely be as much of a problem in the labour market of the 1980's as skill shortages, thus compounding the segmentation and inequality that already exists.

emploi signifie que ceux qui souhaitent travailler et qui en ont besoin puissent le faire et recevoir en retour un salaire équitable et travailler dans de bonnes conditions. Cela veut aussi dire que les gens jouissent d'un emploi stable et assuré. Les preuves abondent qui prouvent que l'incertitude du marché du travail peut, socialement parlant, avoir les mêmes effets préjudiciables que le chômage en soi. Nous croyons que les gouvernements à tous les paliers doivent s'engager à mettre en œuvre des politiques économiques et sociales axées sur le marché du travail, dont les objectifs consistent à atteindre le plein emploi au Canada. De plus, tout travail devra être effectué dans de bonnes conditions et rétribué équitablement.

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET CHÔMAGE

Depuis dix ans, le chômage au Canada est trop élevé. Indépendamment du manque d'emplois actuel, et depuis un certain temps déjà, le Canada connaît une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs précis de l'activité économique. Une étude récente portant sur 1,153 industries manufacturières de l'Ontario, montre que presque la moitié de ces industries éprouvent des difficultés à trouver des ouvriers qualifiés dans 250 postes différents.² La majorité des postes à pourvoir sont: Opérateur de machines, ouvrier sur machines-outils, ouvrier/matricier/mouleur, ingénieur, soudeur, ajusteur, ajusteur-soudeur, monteur-électricien, et analystes. Il existe des vancances pour ces postes à l'heure actuelle, malgré le nombre important de chômeurs. De nombreux sans emplois occupaient d'autres postes ou travaillaient comme manœuvres.

Il s'agit d'un «paradoxe» que l'on utilise souvent pour discréditer l'idée voulant qu'il y a une grave *pénurie d'emploi* ou qu'il y a plus de chômeurs que de postes à combler. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les postes vacants à doter par les ouvriers qualifiés, est paradoxale mais s'explique en étudiant les politiques canadiennes de formation professionnelle. Même s'il est vrai qu'il y a un déséquilibre structurel grave entre l'offre et la demande de travail, il ne faut pas perdre de vue le problème principal: la quantité de Canadiens qui ne parviennent pas à trouver du travail.

En outre, le marché canadien du travail se caractérise par une forte segmentation et une inégalité marquée. Le nombre de postes très payés nécessitant des compétences professionnelles élevées est réduit par comparaison au nombre important de postes peu rémunérés ne nécessitant pas de compétences professionnelles particulières: l'innovation technologique à deux effets compensateurs sur l'emploi. Elle réduit le nombre de postes ne nécessitant pas de qualification professionnelle en confiant les travaux simples à des machines. Elle réduit également le nombre d'emplois exigeant de grandes compétences professionnelles car les tâches complexes sont assurées par des ordinateurs. Bien qu'il y aura toujours une certaine demande de compétences professionnelles élevées, surtout dans le domaine technique, on assistera parallèlement une réprofessionnalisation, à savoir que les personnes qui accaparent auparavant des fonctions complexes verront leurs tâches diminuer. Les pertes de postes dans le secteur manufacturier et l'augmentation du nombre de ceux-ci dans les industries de services, contribuent également à aggraver le problème. La déprofessionnalisation continuera vraisemblablement un problème

the problems of industrial skill training in canada

Most formal training for industry in Canada occurs in schools, colleges, and universities. Emphasis has been placed on institutional training almost to the exclusion of industrial or employer-centered on-the-job training (3) The Canadian Employment and Immigration Commission funds a large part of the institutional training undertaken in the provinces through its Canada Manpower Training Program. This particular program provides funds to provincially run institutions for occupational skill training, academic upgrading, basic preparation for the adjustment of the work world, language fluency, and the classroom portions of apprenticeship training.

A number of criticisms of this emphasis can be made. Many employers view this program as an effort to reduce welfare or unemployment rolls, and with some validity. Institutional training in Canada has been used as a way of keeping the unemployed occupied rather than part of a rational plan for training a skilled labour force. The financing structure of the program provides a built-in incentive for provincial governments to jam their courses with trainees regardless of the relevance of the courses. Emphasis has been on training for services, arts, and social sciences. Blue collar occupations have not been accorded the status of other occupations as they have, for example, in many European countries. Shifts in the demands for skills by industry have not been responded to by established institutions of training, and the equipment and facilities for many of the machining and technical occupations have not been adequately funded.

An industrial on-the-job training program is funded by the Federal government's Industrial Training Program. Under present arrangements it is possible for industry to contract with the Federal Government for support for some of the costs incurred in the provision of employee training programs. These costs include a full subsidy of instructors' wages and a partial 40% subsidy of the employee's salary if there is no break in employment. Wages may be subsidized to a level of 60% if a previously unemployed person is hired for training or up to 85% for a "special needs" candidate who finds it particularly difficult to hold permanent employment.

The industrial skill program is not entirely successful. It is relatively small in comparison to institutional training and many employers use these federal subsidies more as a wage supplement than to cover the costs of training. The result is a minimum form of training that is of little benefit to the employee or society. Traditionally, industry has recruited its skill trades people from abroad. Because of this opportunity to

aussi grave pour le marché du travail dans les années 80, que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée; ce qui ne fera qu'aggraver la segmentation et l'inégalité qui existent déjà à l'heure actuelle.

les problèmes auxquels se heurte la formation industrielle au Canada

Au Canada, la formation professionnelle pour l'industrie est assurée, pour une grande part, par les écoles, collèges et universités. On a surtout mis l'accent sur la formation institutionnelle au détriment de la formation industrielle ou de la formation sur le tas en usine.³ La Commission canadienne de l'immigration et de l'emploi subventionne pour une large part la formation institutionnelle dans les provinces par le biais du programme de formation de Main-d'œuvre du Canada. Ce programme accorde des fonds aux institutions provinciales qui s'occupent de formation professionnelle, de l'amélioration de la formation universitaire, de mesures de préparation au monde du travail, des formation linguistique ainsi que de programmes d'apprentissage théorique.

Certaines critiques peuvent être formulées à cet égard. De nombreux employeurs considèrent que ce programme est un effort louable visant à réduire le nombre d'assistés sociaux ou de chômeurs, et donc qu'il est valable. La formation institutionnelle au Canada a été utilisée comme un moyen de donner du travail aux chômeurs plutôt que comme moyen rationnel de former de une main-d'œuvre qualifiée. La structure financière du programme comporte une incitation automatique poussant les gouvernements provinciaux à former le plus grand nombre possible de stagiaires, compte non tenu de l'utilité des cours donnés. La formation a surtout été donnée dans le domaine des services, de l'art et des sciences sociales. Par contre, on n'a pas insisté sur les métiers qui n'ont pas reçu le statut que d'autres postes de travail ont reçu, par exemple dans beaucoup d'États en Europe. L'évolution de la demande de main-d'œuvre qualifiée, par l'industrie, n'a pu être satisfaite par les institutions de formation en vigueur faute du matériel, des installations des outils et des techniques nécessaires, à cause du manque de fonds.

Un programme de formation industrielle en cours d'emploi est subventionné par le programme de formation industrielle du gouvernement fédéral. En vertu des arrangements actuels, il est possible pour une industrie de se mettre en rapport avec le gouvernement fédéral et d'obtenir des subventions destinées à défrayer les programmes de formation de ses employés. Ces coûts comprennent une subvention complète du salaire des instructeurs et des subventions de 40% du salaire de l'employé, s'il ne quitte pas son emploi. Les salaires peuvent également être subventionnés jusqu'à concurrence de 60%, s'il est demandé à l'employé de suivre un programme de formation ou jusqu'à 85% dans le cas des candidats «les spéciaux» pour qui conserver un emploi à plein temps est particulièrement difficile.

Le programme de formation industrielle n'a pas été entièrement couronné de succès. Il est relativement peu important par comparaison à la formation institutionnelle et de nombreux employeurs utilisent les subventions fédérales qu'ils reçoivent comme supplément de revenu plutôt que pour défrayer leurs frais de formation. Le résultat est une formation minimale qui profite peu aux employés ou à la société. De tout temps,

get skilled workers at little or no cost, few industries have established skill training programs. Small employers, for obvious reasons, cannot always afford the cost of training a worker only to lose him/her to a larger, better paying employer. Only one in five companies operates any form of apprenticeship programs to upgrade the skills of its workers.⁴

While much of the onus can be placed on industry for their lack of willingness to engage actively in training programs, some responsibility must rest with the federal and provincial governments for their lack of a coherent policy on skill training. Governments and industry in this country do not actively engage in effective human resource planning. In part, this is the result of the lack of an industrial strategy that is tied to a specific set of employment goals. In part also it is an attitude toward labour. As an Ontario Ministry of Labour research document states:

there is... "a reluctance on the part of employers and social planners to treat labour as a resource to be developed and planned for over a long-term horizon rather than as if it flowed from a tap to be turned off and on instantaneously in response to immediate economic conditions".⁵

The economic requirements of employers have been met through ad hoc planning based on short term needs. Labour is treated as a commodity on the market like any other commodity. But labour is not merely a commodity; it is human beings seeking to meet their needs for freedom, health, self-esteem, development, security and equity. We need a different approach to planning for our future skill requirements. We need an approach that puts greater emphasis on meeting the needs of the labour force for long term, stable and satisfying employment.

It now appears that the Federal Government and the Government of Ontario are more actively concerned with the problems of skilled labour training in Canada and have made commitments of funds for more extensive shop floor training. We welcome these efforts and support the development of a coherent policy that would provide extensive training opportunities for people in order to fill the critical skill shortages in the Canadian economy. Having said this we have several concerns that we believe are essential for the development of an equitable and rationale skill training policy. Recent commitments of 2.4 million dollars for apprenticeship training for occupations in the auto parts industry in Ontario suggest that the elaboration of the policy remains patchwork.⁶ We would like to see policies on skilled trades training in Canada formulated within a larger framework of a commitment to full employment and long-term human resource planning. In this vein we would like to raise several issues that bear on the development of an equitable and rationale skill training policy.

l'industrie a recruté la main-d'œuvre qualifiée dont elle avait besoin à l'étranger. A cause de cette possibilité peu coûteuse, peu d'industries ont jugé bon de mettre en œuvre un programme de formation professionnelle. Les petites entreprises, pour des raisons évidentes, ne disposent pas toujours des fonds nécessaires pour former leur ouvriers pour ensuite les voir partir ailleurs et être mieux rémunérés. Une compagnie sur cinq a un programme de formation et d'apprentissage visant à améliorer les qualifications de son personnel.⁴

Bien qu'on puisse, pour une large part, blâmer l'industrie de son manque de volonté à mettre en œuvre des programmes de formation, certains torts doivent aussi être reconnus aux gouvernements provinciaux et fédéral qui n'ont pas su élaborer une politique cohérente en matière de formation professionnelle. Les gouvernements et l'industrie ne se sont pas souciés de la gestion efficace des ressources humaines. Pour partie, cela est dû à l'absence de stratégie industrielle reliée à certains objectifs d'emploi bien déterminés. Pour partie aussi, il y a l'attitude adoptée vis-à-vis de la main-d'œuvre. C'est ainsi que l'on trouve dans un document de recherche du ministère du Travail ontarien, ce qui suit:

Il y a... «une réticence de la part des employeurs et des planificateurs sociaux à considérer que la main-d'œuvre est une ressource dont la nécessité doit être gérée et planifiée à long terme plutôt qu'au jour le jour, compte tenu de la conjoncture du moment».⁵

Il a été répondu aux besoins économiques des employeurs par une planification à court terme. La main-d'œuvre est considérée comme une marchandise, comme n'importe quelle autre. Mais la main-d'œuvre est plus qu'une marchandise; il s'agit d'êtres humains qui s'efforcent de satisfaire leurs besoins de liberté, de santé, d'estime de soi, de développement, de sécurité et de justice. Il faut adopter une approche différente vis-à-vis de la planification de nos futurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Il convient d'adopter une approche qui insiste beaucoup plus sur les besoins à long terme, sur la stabilité et sur de bonnes conditions de travail.

Il semblerait qu'à l'heure actuelle que le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Ontario se soucient davantage des problèmes de formation de main-d'œuvre qualifiée au Canada, et qu'ils se soient engagés à subventionner les programmes de formation beaucoup plus importants à l'usine. Ces efforts sont les bienvenus et vont dans le sens de l'élaboration d'une politique cohérente visant à garantir la formation professionnelle à grande échelle, ce qui permettra d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dont souffre l'économie canadienne. Ceci dit, nous nous posons plusieurs questions que nous considérons essentielles à l'élaboration d'une politique de formation professionnelle équitable et justifiée. Les fonds qui ont été accordés récemment, soit \$2.4 millions, pour mettre sur pied un programme de formation dans le secteur de l'industrie automobile en Ontario, montre que la politique en vigueur reste fragmentée.⁶ Ce que nous voudrions voir, ce sont des mesures touchant la formation d'une main-d'œuvre qualifiée au Canada, formulées dans un cadre plus large visant à atteindre non seulement le plein emploi mais aussi la planification des ressources humaines à long terme. Dans cette veine, nous voudrions soulever plusieurs questions qui portent sur le

FULL EMPLOYMENT AND SKILL TRAINING

The goal of full employment established in the White Paper on Employment in 1945 seems now to be abandoned. While the need for full employment remains, as a public policy it has been put on the back burner in an effort to fight inflation. It is apparent to us that this strategy is both destructive and misguided. Conventional economic policies such as the broad set of stimulative tax policies and grants to industry are not proving effective. Moreover, they are contradictory to concurrent policies of restraint through high interest rates. A new economic formula has to be found and it is not likely that such a new policy will emerge from the time-worn principles of conventional monetary and fiscal policy. The lack of an economic or industrial strategy, coupled with the fact that industry has been permitted to rely on immigration to fill its requirements for skilled jobs are the most limiting factors in our ability to increase and upgrade employment opportunities. When we cannot plan for the future we cannot forecast future skill requirements. Herein lies the fundamental problem of any policy on skill training. Only when there is an economic commitment to full employment, and a will and a capability to achieve it, will it be possible to adopt a rational and comprehensive plan for skill training. Until then it will remain an ad hoc and fragmented effort to meet the short term needs of industry in an uncertain market.

Many European countries have developed elaborate training and retraining programs as an essential component of a full employment strategy. In Sweden, for example, a "flexible system of labour market training lies at the heart of a successful drive for full employment."⁷ Under this system training is designed for those who are unemployed, those who run the risk of becoming unemployed, and for those whose position in the labour market is weak in other respects. The primary goals are to reduce unemployment, to improve the quality of the labour force, to improve productivity and to achieve certain desired economic goals.

It appears that training programs in Canada have been used in the past as instruments to absorb the unemployed.⁸ Used this way they help in smoothing out cyclical and seasonal fluctuations in employment. This may be a valid objective as long as they are not used simply as a political device to hide unemployment. They should also be tied to the primary objective of training in order to increase the supply of skilled labour for the good of the economy as well as for the individuals involved.

It is important to keep in mind that the lack of skilled workers in certain industries exacerbates the problem of unemployment. Employers are less willing to locate in an area where trained labour is scarce and existing industries are not operat-

développement d'une politique de formation professionnelle équitable et justifiée.

LE PLEIN EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'objectif du plein emploi que l'on trouve dans le Livre blanc sur l'emploi en 1945 semble avoir été abandonné. Bien qu'il soit toujours souhaitable d'atteindre le plein emploi, comme objectif public on a eu tendance à lui accorder la deuxième place après la lutte contre l'inflation. Il nous apparaît que cette stratégie est à la fois destructrice et erronée. Les politiques économiques conventionnelles, comme l'ensemble des mesures d'incitation fiscale et les subventions à l'industrie, n'ont pas donné les résultats escomptés. De plus, elles sont contradictoires à d'autres politiques d'austérité assorties de taux d'intérêt élevés. Il faut trouver une autre formule économique et il est peu probable qu'une nouvelle politique émergera de l'ensemble des mesures budgétaires et monétaires conventionnelles qui ont, au demeurant, fait leur temps. L'absence d'une stratégie économique ou industrielle, conjointement au fait que l'industrie ne peut plus compter sur l'immigration pour satisfaire ses besoins en main-d'œuvre qualifiée, sont des facteurs qui limitent le plus l'augmentation et l'amélioration des perspectives d'emploi. Lorsqu'il devient impossible de planifier l'avenir, il devient aussi impossible de prévoir les besoins à venir en main-d'œuvre qualifiée. C'est là que le problème fondamental auquel se heurte toute politique de formation professionnelle. Ce n'est que lorsqu'un État s'engage à assurer le plein emploi et qu'il prend les mesures nécessaires pour y parvenir, qu'il devient possible de mettre en chantier un plan de formation professionnelle détaillé et rationnel. Faute de quoi, les mesures qui seront prises resteront fragmentaires et ne permettront que de faire face aux besoins à court terme de l'industrie dans un marché incertain.

Beaucoup de pays européens ont élaboré des programmes de formation très complexes ainsi d'ailleurs que des programmes de recyclage qui constituent un élément essentiel de la stratégie du plein emploi. En Suède, par exemple, «un système souple de formation professionnelle de la main-d'œuvre est au cœur d'un ensemble de mesures visant à obtenir le plein emploi.»⁷ Dans le cadre de ce système, la formation professionnelle a pour objectif de former les chômeurs, ceux qui risquent de le devenir et ceux dont l'emploi sur le marché du travail n'est pas assuré. Les principaux objectifs à atteindre consistent à réduire le chômage, à améliorer la qualité de la main-d'œuvre, la productivité et à atteindre les objectifs économiques souhaités.

Il semble qu'au Canada les programmes de formation aient été utilisés dans le passé comme moyen d'absorber les chômeurs.⁸ De cette façon, ils contribuent à atténuer les fluctuations saisonnières et cycliques de l'emploi. Ils peuvent donc constituer un objectif valable tant qu'ils ne seront pas utilisés comme instrument politique pour dissimuler le taux réel de chômage. Ils devraient aussi viser l'objectif premier de la formation en vue d'augmenter le nombre d'ouvriers qualifiés pour le bien de l'économie et celui de l'employé.

Il importe de ne pas oublier que la pénurie d'ouvriers qualifiés dans certaines industries aggrave les problèmes de chômage. Les employeurs sont moins disposés à s'implanter dans une région où la main-d'œuvre spécialisée est rare et les

ing at full capacity. This has a ripple effect in the economy, which reduces the job opportunities for unskilled and semi-skilled workers overall.

SOCIAL OBJECTIVES AND SKILL TRAINING

A skill training policy can be used to achieve certain social objectives. One issue that is of particular concern is how women have been discriminated against in skill training and on the job market. Employment in Canada is highly segregated by sex. Women have been sex role stereotyped and streamed into jobs that are less well paid, less stable, less skilled and have fewer promotional prospects than jobs occupied by men. More often than not when women apply for jobs they will be sent for a typing test. Measures have to be adopted that will cause women to increase their participation in jobs not traditionally held by women. These jobs often offer higher pay and better opportunities for advancement. A policy of encouragement alone, however, will not be sufficient. There remains a considerable amount of discrimination against women even when they do have adequate qualifications for a skilled job. Employers have to be willing to hire women for non-traditional jobs and women have to know they are welcome in those jobs.

Another issue of some concern to youth is the establishment of unnecessarily high qualifications for entry into training positions. Because education has become more widely available to people, and because there are still more people looking for work than there are jobs available, employers can establish these requirements at higher levels than in the past. Those who lose out in the academic race, often right from the start, are adversely affected. These include slow readers, dyslexic children, and those who come from homes where academic support is not prevalent. Many come from disadvantaged or poor homes. It is this group from which those who are condemned to menial work are drawn. They should not be penalized by a system that prevents their advancement by the imposition of norms that are not necessary to the job.

We might also consider skill training programs for the disabled in order to improve their employability. In some countries certain occupations are specially designated for people with specific disabilities best suited to certain kinds of work.

Language problems are often a barrier to improvement for new immigrants. Language is an objective characteristic that is used to keep them in job ghettos. Basic language fluency, reading and writing are the most essential skills that many new immigrants require for employment. On the job and institutional language training must be a significant component of a skill training policy in Canada. The achievement of these social objectives will of necessity require a greater public role in directing labour force planning and an assessment of skills and occupations that are required.

industries existantes ne travaillent pas à pleine capacité. L'économie en subit les contre-coups, ce qui a pour effet d'ensemble de réduire les occasions d'emploi pour les travailleurs qualifiés et non qualifiés.

OBJECTIFS SOCIAUX ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Une politique de formation professionnelle peut servir à atteindre certains objectifs sociaux. Une question qui nous préoccupe particulièrement est celle de la discrimination envers les femmes dans la formation professionnelle et sur le marché du travail. La ségrégation des sexes occupe une place importante dans l'emploi au Canada. Le rôle de la femme a été stéréotypé et on a attribué à celles-ci des emplois à salaire inférieur, moins stables, qui exigent moins d'aptitudes et qui offrent moins de perspectives d'avancement de ceux occupés par les hommes. Il arrive souvent que les femmes se présentant pour un emploi aient à subir un test de dactylographie. Il faut des mesures qui contribueront à augmenter la présence des femmes dans les emplois qui ne leur étaient pas traditionnellement réservés. Ces emplois offrent souvent un traitement supérieur et de meilleures chances d'avancement. Cependant, une politique d'encouragement ne suffira pas. Les femmes sont encore l'objet de discrimination même lorsqu'elles ont les qualités requises. Il faut que les employeurs soient prêts à engager des femmes dans des emplois non traditionnels et que ces dernières sachent qu'elles sont bien accueillies dans ces emplois.

Un autre sujet de préoccupation pour les jeunes sont les normes inutilement très élevées d'admissibilité aux postes offrant un stage de formation. L'éducation étant plus accessible à tous et le nombre de personnes qui cherchent un emploi étant plus élevé que les emplois disponibles, les employeurs peuvent établir ces exigences à un niveau plus élevé que dans le passé. Ceux qui sont en retard sur le plan scolaire, sont souvent dès le début le plus durement touchés. Il s'agit de ceux qui éprouvent des difficultés à lire, les enfants atteints de dyslexie, et de ceux qui viennent de familles où l'éducation n'est pas prédominante. Un grand nombre d'entre eux viennent de foyers pauvres ou défavorisés. C'est dans ce groupe que l'on trouve ceux condamnés aux travaux serviles. Ils ne devraient pas être pénalisés par un système qui nuit à leur avancement en imposant des normes inutiles à l'accomplissement du travail.

Nous pourrions aussi examiner les programmes de formation professionnelle pour les handicapés en vue d'améliorer leurs possibilités d'emploi. Dans certains pays, certains emplois sont réservés spécialement aux personnes souffrant de handicaps précis et mieux adoptées à certains genres de travail.

Les problèmes linguistiques constituent souvent un obstacle pour les nouveaux immigrants. La langue est le prétexte invoqué pour les garder dans les emplois subalternes. L'aptitude à parler couramment une langue, à lire et à écrire est la plus essentielle pour un grand nombre de nouveaux immigrants cherchant un emploi. La formation en cours d'emploi et la formation linguistique théorique devraient constituer un élément important de la politique de formation professionnelle au Canada. Pour atteindre ces objectifs sociaux il faudra une plus grande participation du public à la planification de la

LAY-OFFS AND SKILL TRAINING

In July of this year, the Social Planning Council of Metropolitan Toronto published a Working Paper called *Lay-offs and Unemployment: Job Retention as a Policy Issue*. In the report we noted that while unemployment in Ontario had risen by 40 per cent between 1975 and 1980, unemployment due to lay-offs had risen by 80 per cent. There have been over 65 plants that have closed down completely and many more lay-offs have occurred because industries have closed down part of their operations. We are now beginning to feel the effects of technological development where changes in the production process in both manufacturing and offices will displace many workers. Employment policy in Canada has been based on the commitment to new economic growth and new job creation. The loss of jobs is viewed as an essential part of a dynamic and growing economy. Over the long run new job creation has managed to outpace the rate of job loss, and on balance growth has occurred. We have relied on upturns in the business cycle to pull us out of recession and unemployment. This reliance on the process of economic change and growth has precluded the development of more effective labour market policies on the assumption that while workers lose jobs, new ones will be created to take their place. We can no longer rely on the inevitability of the business cycle to pull us out of unemployment. It is essential that we give attention to job retention as a policy in addition to a policy of job creation.

The Federal Commission of Inquiry into Redundancies and Lay-offs in their study of lay-offs in Canada found that many lay-offs occur because they are often the easiest and most convenient way of reducing costs for employers.⁹ They concluded that labour force planning at the level of the firm has been virtually non-existent in Canada. The use of more sophisticated labour force planning techniques such as attrition, short-time, inventory scheduling, job guarantees and training, to mention a few, could be encouraged as part of a comprehensive set of policies to prevent lay-offs.

In our report we stress the need for what has been called "lay-off time training." Although funding for such a program is now in place through the Industrial Training Program of the Employment and Immigration Commission, it is not used extensively. The Federal Commission of Inquiry into Redundancies and Lay-offs recommended that lay-off time "Training and retraining programs . . . be improved to avoid or limit lay-offs . . . and that training resources be budgeted in a manner that laid-off workers are assured of immediate training service."¹¹ An emphasis on lay-off time training would be an important program of employee adjustment, and it would also serve to develop the skilled workers needed in a changing economy. While this program does now exist in a limited way

main-d'œuvre et à l'évaluation des qualifications et des métiers requis.

LICENCIEMENTS ET FORMATION PROFESSIONNELLE

En juillet dernier, le Conseil de planification sociale de la région métropolitaine de Toronto a publié un document de travail intitulé *Lay-offs and Unemployment: Job Retention as a Policy Issue*. Il est à noter dans ce rapport que tandis que le chômage en Ontario a augmenté de 40 p. 100 entre 1975 et 1980, celui aux licenciements a augmenté de 80%. Plus de 65 usines ont fermé leurs portes définitivement et un beaucoup grand nombre de mises à pied ont eu lieu à la suite de la fermeture partielle de certaines entreprises. Nous commençons maintenant à ressentir les effets des progrès technologiques qui ont entraîné des modifications dans les méthodes de production, à la fois dans les usines et dans les bureaux, et qui entraîneront le déplacement d'un grand nombre de travailleurs. La politique d'emploi au Canada est fondée sur un objectif de relance économique et sur la création de nouveaux emplois. La perte d'emplois est considérée comme une partie essentielle d'une économie dynamique et croissante. Le taux de création d'emplois excède à long terme celui de la perte d'emplois et il y a croissance. Nous comptons sur les reprises du cycle économique pour sortir de la récession et du chômage. Cette confiance dans le processus d'évolution de la croissance économique a empêché l'élaboration de politiques plus efficaces en ce qui concerne le marché du travail, présumant que, bien que des travailleurs perdent leur emploi, de nouveaux emplois seront créés pour les remplacer. Nous ne pouvons plus compter sur l'inévitabilité du cycle pour réduire le chômage. Il est essentiel d'adopter une politique de conservation des emplois, outre celle visant la création d'autres emplois.

La Commission fédérale d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied dans son étude sur les licenciements au Canada, a conclu qu'un grand nombre de ces licenciements sont souvent dus au fait qu'ils constituent, pour les employeurs, la façon la plus facile de réduire leurs coûts.⁹ La Commission a conclu que la planification de la main-d'œuvre au niveau de l'entreprise n'existe pratiquement pas au Canada. L'utilisation de techniques plus complexes de planification de la main-d'œuvre, comme la réduction des effectifs par les départs volontaires, les emplois à court terme, l'établissement de calendriers de travail, les emplois garantis et la formation, pour n'en mentionner que quelques-unes, pourraient être encouragées dans le cadre d'une politique globale visant à éviter les licenciements.

Nous insistons, dans notre rapport, sur la nécessité de ce que nous appelons «formation en période de licenciement.» Même si le financement de ce programme est actuellement assuré par l'intermédiaire du programme de formation industrielle de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, il est peu utilisé. La Commission fédérale d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied recommandait que les programmes «de formation et de recyclage en période de licenciement . . . soient améliorés afin d'éviter ou de limiter les licenciements . . . et que des fonds destinés à la formation soient prévus au budget de façon à assurer aux travailleurs licenciés des services de formation immédiats.»¹¹ Ce programme de formation en période de licenciement serait important pour

there is evidence that it is not entirely successful. Research indicates that training programs would be more successful if they were based to a greater extent on the labour force requirements of various industries and were built with very specific employment goals in mind. In order to find support for training programs both workers and employers should be fairly certain that time, effort and money spent will have been worthwhile. From the employers' point of view, training programs should provide workers with needed skills that are in short supply. From the laid-off worker's perspective, training programs are of most value when it is clear that participation in them will almost certainly result in jobs that are superior to the types of employment that they could find with no additional training. Some kind of job guarantee is essential.

In some sectors where there are unions, employees have managed to secure provisions protecting themselves against lay-offs by having collectively bargained for such things as severance pay and supplementary unemployment insurance. We would encourage unions to bargain for employer sponsored lay-off time training and retraining programs as an alternative to lay-offs. However, the majority of the Canadian labour force remains unorganized and cannot look forward to achieving this option. We would, therefore, favour a publicly enforced lay-off time training program planned and coordinated in a way that responds to the needs for skilled workers in the local area. This might form part of a larger package preventing lay-offs and assisting workers who had been laid off including severance pay, subsidized short-time and re-location grants.

RESPONSIBILITIES AND SKILL TRAINING

It is our belief that industry has been negligent in providing adequate skill training programs for new employees and for laid-off workers. Most skill training efforts are of poor quality with little actual skill content and transferability of skills. The subsidies for training now received by employers are, therefore, little more than wage subsidies with few benefits accruing to employees or society. Industry should take on more responsibility for training, but attention should be given to the kind and quality of training provided if public funds are used to pay for this training. Employers have been reluctant to undertake high skill training or apprenticeship programs that require several years of classroom and on-the-job training. Skilled labour is an asset to industry; without it they could not operate. Industry has to take on more responsibility for training high skilled labour pools rather than relying on immigration or government to pay their way. Industry should also provide some measure of job guarantee for training undertaken.

l'employé sur le plan de l'adaptation et il servirait aussi à former des ouvriers qualifiés pour répondre aux besoins face à l'évolution de l'économie. Même si ce programme existe actuellement d'une façon limitée, il semble ne pas constituer une réussite complète. Des recherches indiquent que les programmes de formation seraient plus utiles s'ils tenaient davantage compte des besoins en main-d'œuvre des diverses industries et étaient élaborés compte tenu d'emplois précis. Si nous voulons que ces programmes reçoivent l'appui des travailleurs et des employeurs, il faudrait que ceux-ci soient certains que le temps, les efforts et l'argent dépensés donneront des résultats qui en valent la peine. Du point de vue de l'employeur, les programmes de formation devraient fournir aux travailleurs l'occasion d'acquérir des qualifications recherchées. Du point de vue des chômeurs, les programmes de formation ont une plus grande valeur lorsqu'il est clair que leur participation à ces programmes leur permettra presque certainement d'obtenir un emploi supérieur à celui qu'ils auraient pu trouver sans formation supplémentaire. Une certaine garantie d'emploi est essentielle.

Dans certains secteurs syndiqués, les employés ont réussi à faire inclure des dispositions les protégeant contre le licenciement dans leurs conventions collectives, c'est-à-dire des indemnités de cessation d'emploi et des prestations d'assurance-chômage supplémentaires. Nous encourageons les syndicats à négocier la création de programmes de formation et de recyclage en période de licenciement, subventionnés par l'employeur, comme solution de rechange au licenciement. Cependant, une grande partie de la main-d'œuvre canadienne n'est pas syndiquée et ne peut espérer atteindre cet objectif. Nous sommes donc en faveur de la planification et de la coordination, par l'État, d'un programme de formation en période de licenciement répondant aux besoins des ouvriers qualifiés au niveau local. Ce programme pourrait faire partie de mesures globales visant à prévenir les licenciements et à aider les ouvriers qui ont été licenciés à obtenir des indemnités de licenciement, et à subventionner les emplois à court terme et les déplacements de main-d'œuvre.

RESPONSABILITÉS ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous sommes d'avis que l'industrie a négligé d'offrir des programmes de formation professionnelle convenables aux nouveaux employés et aux travailleurs licenciés. La plupart de ces programmes laissent à désirer, offrant très peu de formation spécialisée et de transmissibilité des compétences. Les subventions à la formation que reçoivent actuellement les employeurs ne sont, par conséquent, rien de plus que des subventions salariales et représentent peu d'avantages pour l'employé ou la société. L'industrie devrait assumer une plus grande responsabilité en matière de formation, mais on devrait porter une attention particulière au genre et à la qualité de la formation offerte si des fonds publics servent à la défrayer. Les employeurs ont hésité à entreprendre des programmes de formation ou d'apprentissage hautement spécialisés exigeant plusieurs années de formation théorique et en cours d'emploi. La main-d'œuvre qualifiée constitue un actif pour l'industrie; sans elle, elle ne pourrait fonctionner. L'industrie doit assumer une plus grande responsabilité dans la formation d'un personnel hautement qualifié plutôt que de compter sur l'immigra-

Government too has been remiss in not taking on more responsibility for long-term skill needs assessment and labour force planning. The struggle between industry and government over who should bear the costs of training needs resolution. While we believe that industry should be made to bear more of the cost of the training from which they benefit, the social benefits of a labour force with a higher level of skills and productivity implies some government contribution as well. We urge you to consider the importance and possibility of a jointly sponsored training fund as the source of financing for employer based training. This would include a levy on industry that would be compulsory and specifically designated for training purposes. It may be useful to include it as part of the present Unemployment Insurance levy. It would also include a contribution from the federal and/or provincial governments. This might be linked to a severance pay plan or more broadly a comprehensive employee adjustment policy where workers faced with lay-offs will have a number of alternatives before unemployment. Severance pay legislation is now under consideration by the Ontario Legislature along with other employee adjustment policies. While jurisdictional problems will arise it seems reasonable to pursue lay-off time training as part of a total package.

Training funds would be made available to industry from the fund in order to undertake training programs. You might also consider the value of imposing mandatory training quotas on large employers. These would include a certain number of trainee/apprenticeship openings at some ratio to their overall level of employment and in accordance with the short and long-term skill requirements for the Canadian economy. In this way, certain social objectives can be achieved such as training positions for the disabled, for women in non-traditional jobs and for language training. In this way employers can more effectively meet their social responsibilities.

It is essential to involve organized labour in planning and developing skill training policies and programs. Labour's role remains ad hoc and minimal. This is a reflection of the nature of skill training policy in Canada. National, regional, and local planning bodies are required with the involvement of business, labour, educational institutions, and all three levels of government.

While improvements to the skill training system are an important policy priority, we believe that the fundamental problem in the labour market is unemployment and the scarcity of good job opportunities. Full employment has to become the planning priority for the eighties. To do this government will have to redefine its role vis-à-vis economic policy and economic development. Policies on skill training and long term labour force planning can only be effective if there exists the

tion ou sur le gouvernement. L'industrie devrait aussi offrir une certaine garantie d'emploi à ceux qui prennent part à la formation.

Le gouvernement a aussi fait preuve de négligence en n'assumant pas une plus grande part de responsabilité dans l'évaluation et dans la planification à long terme des besoins en main-d'œuvre qualifiée. Il faut trouver une solution au problème de savoir qui doit assumer les frais de formation, objet d'une lutte entre l'industrie et le gouvernement. Bien que nous estimions que l'industrie devrait assumer une plus grande part des frais d'une formation dont elle bénéficie, les avantages sociaux d'une main-d'œuvre possédant un niveau de compétence et de productivité plus élevé, supposent aussi une certaine contribution du gouvernement. Nous vous demandons instamment d'examiner l'importance et la possibilité d'établir un fonds commun de financement pour la formation en cours d'emploi. Ce fonds comprendrait une contribution obligatoire de l'industrie et serait consacré spécifiquement à la formation. Il serait utile de l'inclure dans les cotisations actuelles d'assurance-chômage. Ce fonds se composerait aussi d'une contribution des gouvernements fédéral et/ou provinciaux. Il pourrait aussi être relié à un programme d'indemnités de cessation d'emploi ou encore à une politique globale d'adaptation qui offrirait à l'employé licencié un certain nombre d'options avant le chômage. Une loi sur les indemnités de cessation d'emploi est actuellement à l'étude par l'Assemblée législative de l'Ontario avec d'autres politiques d'adaptation de l'employé. Bien que des problèmes juridictionnels se posent, il semble raisonnable de poursuivre l'idée d'un programme de formation en période de licenciement dans le cadre d'un programme global.

Un fonds pourrait être mis à la disposition de l'industrie, lui permettant d'entreprendre des programmes de formation. Vous pourriez peut-être aussi étudier l'avantage qu'il y aurait à fixer des quotas obligatoires de formation pour les grandes entreprises. Ceci comprendrait un certain nombre de postes de stagiaires/apprentis par rapport au niveau global d'emplois et en fonction des besoins en main-d'œuvre spécialisés à court et à long terme de l'économie canadienne. De cette façon, certains objectifs sociaux seraient atteints, comme la création de postes de stagiaires pour les personnes handicapées, des emplois non traditionnels pour les femmes et la formation linguistique. Ainsi, les employeurs seraient plus en mesure de respecter leurs obligations sociales.

Il est essentiel d'obtenir la participation des syndicats à la planification et à l'élaboration des politiques et des programmes de formation spécialisée. Le rôle du salarié demeure minimal. Cela traduit le genre de politiques que suit le Canada en matière de formation de sa main-d'œuvre qualifiée. Des organismes de planification au niveau national, régional et local doivent y participer, conjointement avec le patronat, les syndicats, les institutions d'enseignement, et les trois niveaux de gouvernement.

Bien que l'amélioration du système de formation spécialisée constitue une politique prioritaire importante, nous sommes d'avis que le problème fondamental du marché du travail est le chômage et la rareté des occasions d'emploi rémunérateur. Le plein emploi doit être prioritairement planifié pour les années 80. Pour ce faire, le gouvernement devra redéfinir son rôle en matière de politique et de développement économique. Une politique de formation et une planification de la main-d'œuvre

possibility for long term economic planning. Until then skill training policies are likely to remain an ad hoc response to an uncertain job market.

à long terme ne peuvent être efficaces que s'il y a possibilité de planification économique à long terme. Tant que l'on n'y sera pas parvenu, il est probable que les politiques de formation ne constitueront que la réponse incomplète à un marché du travail incertain.

Footnotes

- ¹ HANSARD, VOTES AND PROCEEDINGS House of Commons, Canada, Friday, May 23, 1980, p. 195
- ² ONTARIO MANPOWER COMMISSION, MANPOWER REQUIREMENTS AND HIRING PLANS OF ONTARIO EMPLOYERS AND MANUFACTURING INDUSTRIES October, 1979
- ³ Barbara Goldman, NEW DIRECTIONS FOR MANPOWER POLICY C.D. Howe Research Institute, p. 28
- ⁴ Richard Gwynn "NEW ATTITUDES VITAL TO TRAIN WORKERS" *Toronto Star*, September 30, 1980, p. A.10
- ⁵ Skolnick and Siddiqui "The Paradox of Unemployment and Job Vacancies: Some Theories Confronted by Data" RELATIONS INDUSTRIELLE/ INDUSTRIAL RELATIONS p. 32-56
- ⁶ Ken Romain, "AUTO APPRENTICESHIP PLAN SET" *Globe and Mail*, Saturday, October 18, 1980, p. B.16
- ⁷ Ruth Ruttenberg, "Full Employment: Central Force in Sweden's Economy", WORKING LIFE, No. 11, April, 1979
- ⁸ Barbara Goldman, *Op. cit*
- ⁹ Labour Canada, REPORT TO THE COMMISSION OF INQUIRY INTO REDUNDANCES AND LAY-OFFS March, 1979
- ¹⁰ *Ibid.*

Bibliographie

- ¹ HANSARD, PROCÈS-VERBAUX Chambre des communes, Canada, vendredi, 23 mai 1980, p. 195
- ² ONTARIO MANPOWER COMMISSION, MANPOWER REQUIREMENTS AND HIRING PLANS OF ONTARIO EMPLOYERS AND MANUFACTURING INDUSTRIES Octobre, 1979
- ³ Barbara Goldman, NEW DIRECTIONS FOR MANPOWER POLICY C.D. Howe Research Institute, p. 28
- ⁴ Richard Gwynn «NEW ATTITUDES VITAL TO TRAIN WORKERS», *Toronto Star*, 30 septembre 1980, p. A.10
- ⁵ Skolnick and Siddiqui «The Paradox of Unemployment and Job Vacancies: Some Theories Confronted by Data» RELATIONS INDUSTRIELLE/ INDUSTRIAL RELATIONS p. 32-56
- ⁶ Ken Romain, «AUTO APPRENTICESHIP PLAN SET» *Globe and Mail*, samedi, 18 octobre 1980, p. B.16
- ⁷ Ruth Ruttenberg, «Full Employment: Central Force in Sweden's Economy», WORKING LIFE, n° 11, avril 1979
- ⁸ Barbara Goldman, *Op. cit*
- ⁹ Travail Canada, RAPPORT DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LES EXCÉDENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES MISES À PIED, mars 1979
- ¹⁰ *Ibid.*



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

From York University:

Mr. Klaus Weiermaier, Associate Professor (Economics);
Mr. Fred Lazar, Associate Professor (Economics);
Mr. Helmar Drost, Associate Professor (Economics);
Mrs. Sylvia Campbell, Senior Counsellor, Atkinson College.

From Social Planning Council of Metropolitan Toronto:

Mr. Earl Miller, member of the Board of Directors;
Mr. Leon Muszynski, Program Director.

From Metropolitan Toronto Council:

Mr. Paul Godfrey, Chairman;
Mr. Donald Richmond, Deputy Planning Commissioner.

De l'Université York:

M. Klaus Weiermaier, professeur agrégé (Économique);
M. Fred Lazar, professeur agrégé (Économique);
M. Helmar Drost, professeur agrégé (Économique);
Mme Sylvia Campbell, conseiller principal, Collège
Atkinson.

Du Social Planning Council of Metropolitan Toronto:

M. Earl Miller, membre du Conseil d'administration;
M. Leon Muszynski, directeur des programmes.

Du Conseil du Toronto métropolitain:

M. Paul Godfrey, président;
M. Donald Richmond, sous-commissaire de la planification.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 18

Monday, February 2, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 18

Le lundi 2 février 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

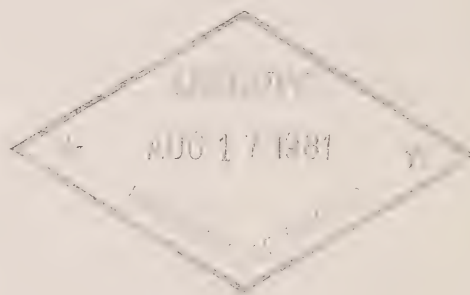
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 2, 1981

(25)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities met in Montreal at 9:33 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand and Marceau.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec: Mr. André J. Laprade, President; Mr. Romi Szawlowski; Mr. G. C. Campbell, Treasurer; Mr. Armand Lamontagne; Mr. Jean-Paul Blanchard; Mr. Raynald Bayard. *From the Seafarers' International Union:* Mr. Andrew Boyle, Director of Industrial Relations; Mr. Richard Thomasson, Legislative Representative. *From McGill University:* Dr. Gordon MacLachlan, Vice-President, Research; Dr. G. W. Farnell, Dean, Faculty of Engineering; Dr. Paul Wilkinson, Centre for Northern Studies and Research; Ms. Betsy Hirst, Director of Public Relations. *From the Canadian Textiles Institute:* Mr. E. L. Barry, President; Mr. R. Lambertucci; Mr. R. G. Hest; Mr. G. Ledoux; Mr. J. M. Robertson, Assistant General Manager; Mr. B. K. Farrell; Mr. H. Erlendson.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence of documents entitled—Comments on Engineering Education for the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s—and—The Naskapis of Schefferville—A Case Study—presented by the witnesses from McGill University (See Appendix "EMPL-22") and of a document entitled—Submission by the Canadian Textiles Institute to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s—(See Appendix "EMPL-23").

At 1:27 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(26)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Montreal at 2:05 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand and Marceau.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Protestant School Board of Greater Montreal: Mr. Scott Conrod, Student Services; Mr. John Britton, Placement Services; Ms. Susan Rona, Teacher at Options Alternative School. *From Makivik Corporation:* Mr. Mark T. Gordon, Third Vice-President; Mr. John Provins,

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 2 FÉVRIER 1981

(25)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Montréal à 9 h 33 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand et Marceau.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec: M. André J. Laprade, président; M. Romi Szawlowski; M. G. C. Campbell, trésorier; M. Armand Lamontagne; M. Jean-Paul Blanchard; M. Raynald Bayard. *Du Syndicat international des marins:* M. Andrew Boyle, directeur des relations industrielles; M. Richard Thomasson, représentant législatif. *De l'Université McGill:* M. Gordon MacLachlan, vice-président, recherche; M. G. W. Farnell, doyen, Faculté de génie; M. Paul Wilkinson, Centre des études du Nord et de la recherche; M^{me} Betsy Hirst, directrice des relations publiques. *De l'Institut canadien des textiles:* M. E. L. Barry, président; M. R. Lambertucci; M. R. G. Hest; M. G. Ledoux; M. J. M. Robertson, directeur général adjoint; M. B. K. Farrell; M. H. Erlendson.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à l'Ordre de renvoi du Comité adopté le vendredi 6 juin 1980, le président autorise que les documents suivants soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour—Commentaires sur l'enseignement du génie à l'intention du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80—et—Le Naskapis du Schefferville—une étude type—présenté par les témoins de l'Université McGill (Voir Appendice «EMPL-22») et d'un document intitulé—Mémoire soumis par l'Institut canadien des textiles au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80—(Voir Appendice «EMPL-23»).

A 13 h 27, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(26)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Montréal à 14 h 05 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand et Marceau.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: De la Commission scolaire protestante du Grand Montréal: M. Scott Conrod, Services aux étudiants; M. John Britton, Services de placement; M^{me} Susan Rona, enseignante, Option Alternative School. *De Makivik Corporation:* M. Mark T. Gordon, troisième vice-président; M. John Provins,

Training Officer. *From Program Alpha:* Mr. Jean-Paul Hauteœur, Director General, Adult Education, Quebec Department of Education; Mr. Gerard Fiorito, Professional Training Officer, Ahuntsic College. *From Action Travail des Femmes:* Mrs. Simone Santerre, President; Ms. Carole Wallace; Ms. Louise Proulx; Mrs. Léa Lemieux; Mrs. Dominique Leclerc; Ms. Fernande Litsermeyer; Ms. Hélène Dagenais.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:41 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:30 o'clock a.m. on Tuesday, February 3, 1981.

agent de formation. *Du Programme Alpha:* M. Jean-Paul Hauteœur, directeur général, Enseignement aux adultes, ministère de l'Éducation du Québec; M. Gerard Fiorito, agent de formation professionnelle, collège Ahuntsic. *De l'Action Travail des Femmes:* M^{me} Simone Santerre, présidente; M^{me} Carole Wallace; M^{me} Louise Proulx; M^{me} Léa Lemieux; M^{me} Dominique Leclerc; M^{me} Fernande Litsermeyer; M^{me} Hélène Dagenais.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 41, le Comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 3 février 1981, à 9 h 30.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, February 2, 1981

• 0937

*[Texte]***Le président:** A l'ordre, s'il vous plaît.

Ce Comité a été créé par le Parlement du Canada pour examiner la situation actuelle au Canada où, d'un côté, on a un taux de chômage trop élevé et de l'autre côté, une pénurie de travailleurs spécialisés. En d'autres termes, un grand nombre de Canadiens cherche de l'emploi mais sans succès alors qu'un grand nombre d'employeurs cherche des spécialistes, aussi sans succès. Nous sommes en train d'examiner nos politiques de main-d'œuvre, le recyclage, l'enseignement technique et la mobilité. Nous sommes ici pour écouter vos suggestions, vos critiques et vos recommandations.

Le Comité se compose de sept députés des trois partis politiques à la Chambre des communes à Ottawa et de toutes les régions du Canada. Nous avons deux députés de l'Ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec et un des provinces atlantiques.

De temps à autre, nous siégeons en deux sous-comités et le reste du temps en comité plénier. Comme vous le savez, nous sommes un Comité du Parlement du Canada et, en conséquence, on peut utiliser le français ou l'anglais. Nous avons ici un système de traduction simultanée. S'il y a des gens dans l'auditoire qui veulent s'en servir, nous avons des appareils ici. Aussi, tous ceux de l'auditoire qui veulent recevoir le compte rendu imprimé de la séance d'aujourd'hui peuvent laisser leur nom à notre greffier, M. Bellemarre, qui est ici à ma gauche et ils recevront le rapport d'aujourd'hui de même que le rapport final au mois de mai ou de juin.

Je voudrais dire les noms de tous les groupes qui sont sur la liste pour les séances à Montréal. Nous avons ce matin le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec, CAMAQ, le Seafarers' International Union, le docteur Gordon MacLachlan, vice-président de recherche à l'Université McGill, et le Canadian Textiles Institute. Nous aurons le Counselling and Student Placement Services of the Protestant School Board of Greater Montreal, le Makivik Corporation, la Corporation des Inuit du Nord du Québec, le Programme Alpha, M. Jean-Paul Hauteœur qui est le directeur général de l'éducation des adultes au ministère de l'Éducation du Québec, le Secrétariat pour l'enseignement professionnel de l'Île de Montréal. Nous aurons également Action travail des femmes; la Jeunesse internationale; M. Jacques Gilbert, vice-président, Ressources humaines, The Canadian Pulp and Paper Association; le vice-recteur à la Recherche de l'Université de Montréal; et le Syndicat des métallos United Steel Workers of America; aussi le Forum des citoyens âgés de Montréal; la Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec; l'Association féminine d'éducation et d'action sociale et the group entitled Advocacy for the Right to be Employed. So we have 17 groups to appear before us today and tomorrow in Montreal.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 2 février 1981

*[Traduction]***The Chairman:** Order, please.

Our committee was created by the Parliament of Canada and was given the mandate to investigate the situation where we have critical shortages in the skilled trades on the one hand and, on the other hand, a great many Canadians looking for work without any success while a great many employers are looking for skilled workers with as little success. We are therefore studying our employment policies, the problems of training, technical education and mobility. We are here to listen to your suggestions, your grievances and your recommendations.

This task force is made up of seven Members of Parliament from the three political parties in the House of Commons and representing the various regions of the country. We have four members from the west, two from Ontario, two from Quebec and one from the Atlantic provinces.

We sometimes sit in sub-committee and sometimes in plenary session. As you know, we are a committee of the Canadian Parliament and therefore we may use either the English or French languages. We have simultaneous translation and if anyone in the audience wants to use the system, they can have an earphone. Also, anybody who wishes to receive the printed proceedings of the task force for today's meeting may leave their names and addresses with our clerk, Mr. Bellemarre, here to my left and they will receive them as well as the final report once it is published, sometime in May or June.

I will now read the list of the witnesses appearing in Montreal. This morning, we have the Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec, CAMAQ, the Seafarers' International Union, Dr. Gordon MacLachlan, Vice-Principal, Research, from McGill University and, finally, the Canadian Textile Institute. This afternoon we will have the Counselling and Student Placement Services of the Protestant School Board of Greater Montreal, the Makivik Corporation, which is the Inuit Corporation of Northern Quebec, Mr. Jean-Paul Hauteœur, Director General in charge of adult education from the Quebec Ministry of Education who will be speaking about program Alpha, the Secrétariat pour l'enseignement professionnel de l'Île de Montréal. We will also have Action travail des femmes; la Jeunesse internationale, International Youth; Mr. Jacques Gilbert, Vice-President, Human Resources; the Canadian Pulp and Paper Association L'Association canadienne des pâtes et papiers; The Vice-Rector of Research, University of Montreal; the Metal Workers Union of United Steel Workers of America; also le Forum des citoyens âgés de Montréal; the Montreal Older Citizens Forum; la Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec; the Professional Corporation of Quebec Orientation Counsellors; l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, the Women's Education and Social Action Association, et le groupe Advocacy for the Right to be Employed Défense du droit à l'emploi. Les représentants de 17

[Text]

We have already held our hearings in the western provinces; in the Atlantic provinces; in Ontario in Toronto, London, Windsor, Sudbury, and Kirkland Lake; and in Quebec so far in the Jonquière—Lac Saint-Jean region. Today and tomorrow we shall be in Montreal and next Monday and Tuesday in Quebec City. We will have further hearings in Hamilton and Thunder Bay in Ontario and in some other centres in different parts of the country.

I mentioned to you that there are seven members on this task force. Five were to be present today, and I expect five. Where the others are I do not know. I do not know if they have been grounded, halted, arrested or kidnapped. I am starting without them. With 17 witnesses, we cannot waste any time. However, I will mention their names as they may come in as we are proceeding.

We also have Gilles Marceau, who is the vice-chairman of the committee and the *député pour Jonquière*. We have Jim Hawkes from Calgary, Alberta, another vice-chairman and the critic for the Conservative Party on Manpower policies. We have David Orlikow, the NDP member for Winnipeg North, who is the chief critic on Manpower policies for his party. He is supposed to be here now, as well. We have Bruce Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming in northern Ontario. Also, we have John McDermid, Conservative member from Brampton, Ontario, who is the youth employment critic for his party.

As I mentioned in French, all the proceedings of these meetings are recorded and published each day—the presentations, the questions, the comments and so on—and are made available to the public on request.

The first witness we have this morning is the *Comité d'appréciation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec*. I see a delegation of six individuals. I remind you that you are free to use either language during the proceedings. Feel free in that respect.

Our rules provide that the witnesses may prepare and table briefs of any length they wish, but their opening verbal remarks to the commission should be no more than 15 minutes. If they can read their brief in that time, all well and good. If they cannot, we will provide that the brief be printed in its entirety in the record and they can add to it the verbal remarks. That leaves us approximately another half hour to discuss the brief with them in a question-and-answer session.

Mr. Laprade, please.

Mr. André Jean Laprade (Chairman, Comité d'appréciation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec): Good morning, Mr. Chairman. I am the chairman of CAMAQ and I am also an assistant vice-rector at Concordia University. CAMAQ, the Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec, has been in action for the past two and a half years. We welcome today's opportunity to share with you an exciting

[Translation]

groupes vont donc comparaître devant nous aujourd'hui et demain à Montréal.

• 0940

Nous avons déjà tenu des audiences dans les provinces de l'Ouest; dans les provinces de l'Atlantique; en Ontario, à Toronto, London, Windsor, Sudbury et Kirkland Lake; et au Québec, jusqu'à présent à Jonquière et dans la région du Lac Saint-Jean. Aujourd'hui et demain, nous serons à Montréal et lundi et mardi prochains, à Québec. Nous tiendrons ensuite d'autres audiences à Hamilton et à Thunder Bay, en Ontario, ainsi que dans d'autres centres de diverses régions du pays.

Je vous ai indiqué que notre groupe de travail était composé de sept membres. J'en attends cinq ici pour aujourd'hui. Je ne sais pas où sont les autres. Je ne sais pas s'ils sont bloqués quelque part, s'ils ont été arrêtés ou même enlevés. Je commencerai sans eux. Vu que nous recevons les représentants de 17 groupes, nous ne pouvons pas perdre notre temps. Quoi qu'il en soit, je vous présenterai les membres au fur et à mesure qu'ils participeront à nos délibérations.

M. Gilles Marceau est vice-président du Comité; il est député de Jonquière. Nous avons aussi Jim Hawkes, de Calgary, en Alberta. C'est lui l'autre vice-président et il est critique du Parti conservateur en ce qui concerne les politiques de main-d'œuvre. Nous avons également David Orlikow, député NPD de Winnipeg-Nord, principal critique du NPD pour ce qui est des politiques de main-d'œuvre. Il est également censé être parmi nous. Nous avons Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, dans le nord de l'Ontario. Nous avons aussi John McDermid, député conservateur de Brampton, Ontario, et qui est le critique de son parti en ce qui concerne l'emploi des jeunes.

Comme je l'ai indiqué en français, le Comité publie le procès-verbal de chacune de ses séances, où l'on peut trouver les mémoires, les questions et les commentaires. Ces procès-verbaux, donc, sont disponibles sur demande.

Nos premiers témoins de ce matin représentent le Comité d'appréciation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec. Je vois une délégation de six personnes. Laissez-moi vous rappeler que vous pouvez vous exprimer dans la langue de votre choix.

Conformément à notre règlement, les témoins peuvent préparer et déposer des mémoires, quelle qu'en soit la longueur, mais nous préférons que leur déclaration d'ouverture soit limitée à 15 minutes. Si ce temps suffit pour qu'ils lisent leur mémoire, parfait. Sinon, nous veillerons à ce que le mémoire soit publié intégralement dans le procès-verbal et, dans ce cas, nous demandons aux témoins de se limiter à quelques remarques. Ainsi, il nous reste une demi-heure à peu près pour poser des questions sur le mémoire.

Monsieur Laprade, je vous en prie.

M. André Jean Laprade (président, Comité d'appréciation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec): Je suis président de la CAMAQ et aussi vice-recteur adjoint à l'Université Concordia. CAMAQ, le Comité d'appréciation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec, a été créé il y a deux ans et demi. Nous sommes ravis de l'occasion qui nous est offerte aujourd'hui de vous faire part de notre histoire couronnée de succès

[Texte]

success story in the field of manpower initiatives for Quebec's aerospace industry.

• 0945

Mr. Chairman, I will assume you are familiar with the documents I made available to your task force earlier, but for the record I would like to mention them. We have a list of the members of CAMAQ which your clerk can have afterwards if you do not already have it. We have a report we published in 1979, an interim report on the activities of CAMAQ. We call that a progress report. We have CAMAQ's press kit, which has a manpower forecast in it for five years, along with press communiqués and other information. One thing I would like to present to the task force members—the cover here is a design prepared by one of our unions, who are participating in this work of CAMAQ. A recently published article in the *Canadian Vocational Journal* was a feature article on the works of CAMAQ. *Le Dimanche-Matin* ran a special supplement on aerospace and aeronautics, and they highlighted the work of CAMAQ in that article only a couple of months ago. As a gift to the task force, I have provided you with a copy of a study of manpower demand and supply in space and aeronautics. It was submitted to NASA headquarters in the United States. It was prepared by the American Society for Engineering Education.

Those are the key documents, sir, I wish your task force would be familiar with.

Therefore my brief will avoid quantitative data. I would rather speak to you about CAMAQ's activities, especially its organization and value system, which make it something special. My remarks are to be considered as those of an independent chairman. I do not represent the companies nor the air industries of Quebec. I want to tell you about some of the practical and positive lessons we have learned, working together as a dedicated team.

CAMAQ's research: as we reported in CAMAQ's interim report, the committee made an in-depth review of previous studies and aerospace manpower reports. These included the Lowe report; the Ouellette paper, in Vancouver; the Rondeau report; the Aerospace Sector Profile; the CAMAQ President's report on California the AIAC annual report; and press coverage of the aerospace industry's manpower problems. Also, I held confidential interviews with each member of our committee. This research convinced CAMAQ that excellent job opportunities existed in the aerospace industry in Quebec, that an acute shortage of highly skilled workers existed and immediate action was called for.

CAMAQ's logo was a thing we created as a committee. We felt that "advisory committee" was seen to be a tired and worn symbol. The team wanted to create an identity for itself, and it wanted to use a fresh, relevant, bilingual logo to attract attention and influence the broad community. Hence CAMAQ was born: Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre aéro-

[Traduction]

en matière d'initiative sur le plan de la main-d'œuvre dans l'intérêt de l'industrie aérospatiale québécoise.

Monsieur le président, je suppose que vous connaissez les documents que j'ai remis à votre groupe de travail précédemment, mais, aux fins du compte rendu, permettez-moi de vous rappeler de quoi il s'agit. Nous avons une liste des membres du CAMAQ, et je pourrai la remettre au greffier si vous ne l'avez pas déjà. Nous avons un rapport provisoire sur les activités du CAMAQ publié en 1979. Nous avons un document destiné à la presse, avec des communiqués de presse notamment, d'autres renseignements, et aussi des prévisions quinquennales en matière de main-d'œuvre. J'aimerais également vous remettre un article publié récemment dans le *Canadian Vocational Journal* et concernant les activités du CAMAQ. Il y a quelques mois, le journal *Dimanche Matin* a publié un supplément spécial sur l'industrie aérospatiale et aéronautique dans lequel on mettait l'accent sur le travail du CAMAQ. J'aimerais également vous offrir un exemplaire d'une étude sur l'offre et la demande de main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale. Cette étude a été remise à la NASA aux États-Unis. Elle avait été préparée par l'American Society for Engineering Education Société américaine d'éducation en ingénierie.

Ce sont là, monsieur le président, les principaux documents que je voulais vous remettre.

Ainsi, en parlant de mon mémoire, je pourrais éviter les données quantitatives. Je préférerais plutôt vous parler des activités du CAMAQ, notamment de son organisation et de son système de valeurs qui en font un comité tout à fait spécial. Permettez-moi de vous faire remarquer que mes commentaires sont ceux d'un président indépendant. Je ne représente aucune société aérospatiale du Québec. Je veux simplement vous parler des leçons pratiques que nous avons apprises à travailler en équipe.

La recherche au CAMAQ: Comme l'indique le rapport provisoire du CAMAQ, notre comité a réalisé une étude approfondie des précédentes études et rapports concernant la main-d'œuvre dans le domaine aérospatial. Il s'agit du rapport Lowe; du document Ouellette, à Vancouver; du rapport Rondeau, du Aerospace Sector Profile (Profil du secteur aérospatial); du rapport du président du CAMAQ sur la Californie; du rapport annuel de la ACIA; et d'articles de presse sur les problèmes de main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale. J'ai également eu des entretiens confidentiels avec chacun des membres de notre comité. Ces travaux de recherche ont convaincu le CAMAQ de l'existence d'excellentes possibilités d'emploi dans le domaine aérospatial au Québec et ils nous ont montré qu'il existait une grave pénurie de travailleurs qualifiés et qu'il était donc nécessaire d'agir sans tarder.

Nous avons créé le logo du CAMAQ en tant que comité. Nous avons estimé que le titre «Comité consultatif» était par trop galvaudé. Notre équipe a donc voulu trouver sa propre identité et nous avons cherché un logo bilingue, nouveau, qui permettrait d'attirer l'attention d'une communauté étendue. C'est ainsi que CAMAQ est né. The Committee for Aerospace

[Text]

patiale au Québec, or the Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec.

CAMAQ's basic philosophy is spoken by deeds, not words. Basically, we avoided criticizing others for the problems we encountered. We focused rather on alternative solutions, and invited the best brains to participate in our work. For instance, we had the Order of Engineers of Quebec, we had the engineering deans of the seven Quebec universities, we had government specialists, the Board of Trade, La Chambre de commerce, and even company presidents, all working with us to help to resolve this situation.

• 0950

We made some assumptions. We agreed that the air industry in Quebec could and would manage its manpower needs. We agreed that CAMAQ would tackle the unique Quebec situation and the AIAC would co-ordinate the all-Canada effort. We agreed that the air industries, Quebec, would plan for and train the appropriate manpower towards self-sufficiency. We agreed that both the federal and the Quebec governments would have to work closely with labour and management to ensure that this objective would be reached.

Our leadership approach: CAMAQ developed a CID, or a common image diagram. This was to make explicit the links and interrelationships of the various bodies with an interest or role to play in the Quebec aerospace manpower field. A copy of that chart was included in the press kit, Mr. Chairman. Individual companies would prepare confidential manpower forecasts, which would be grouped on an aerospace industry wide basis. The overview forecast for manpower would be made public, and this five-year forecast would be up-dated at least once a year.

For instance, the June 1980 forecast indicated 7,000 highly skilled workers would be required during the next 5 years. This breaks down into 2,000 engineers and technicians, approximately 2,000 machinists and 3,000 production workers, hence highly paid job opportunities for the aerospace industry. A detailed study is now being completed to identify 15 or so of the most critical skills among the 65 that were surveyed. These 15 skills will be given priority, so that relevant training to meet company needs can be accelerated. This approach ensures that there is less likelihood of forced layoffs of the newly trained workers and improves labour-management relations.

CAMAQ's structure: The CAMAQ model is an excellent example of how employers, unions, governments, educational institutions and professional associations can share, co-operate and work together. I have praise for the commitment and efforts of all parties who are represented on CAMAQ. These members at this table with me are all truly lifeguards, there is not a nonswimmer on the team. The unions are giving their full support and they have gone as far as to prepare a

[Translation]

Manpower Assessment in Québec ou le Comité d'appréciation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec.

Les principes de base du CAMAQ s'expriment en actes et non pas en paroles. Essentiellement, nous évitons de critiquer les autres pour les problèmes auxquels nous faisons face. Nous mettons plutôt l'accent sur les solutions de rechange et nous invitons les cerveaux les plus brillants à participer à nos travaux. Par exemple, des membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec, les doyens des départements d'ingénierie de sept universités québécoises, des spécialistes gouvernementaux, des membres de la Chambre de commerce et même 7 présidents de sociétés nous ont aidés à résoudre certains problèmes.

Nous avons fait des hypothèses. Nous avons convenu que l'industrie aérospatiale au Québec pouvait gérer ses besoins en matière de main-d'œuvre. Nous avons convenu que le CAMAQ pouvait s'occuper des problèmes pour le Québec et que l'ACIA pouvait coordonner les efforts au niveau canadien. Nous avons convenu que les industries aérospatiales québécoises devaient former la main-d'œuvre nécessaire pour lui permettre d'atteindre un niveau d'autonomie. Nous avons convenu que le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec travailleraient en étroite collaboration avec les syndicats pour faire en sorte que cet objectif soit atteint.

En matière de leadership, le CAMAQ a mis au point un DIC ou diagramme d'image commune. Il s'agissait par là d'explicitier les relations entre les divers organismes s'intéressant au domaine de la main-d'œuvre pour l'industrie aérospatiale québécoise ou ayant un rôle à y jouer. Monsieur le président, il y a dans les documents que je vous ai remis un exemplaire de ce diagramme. Chaque société a préparé des prévisions confidentielles en matière de main-d'œuvre et ces prévisions ont été regroupées pour l'ensemble de l'industrie aérospatiale. Ces prévisions globales en matière de main-d'œuvre sont publiées; il s'agit de prévisions quinquennales qui sont mises à jour au moins une fois par an.

Par exemple, les prévisions de juin 1980 indiquaient un besoin de 7,000 travailleurs hautement qualifiés pour les cinq années à venir. Il s'agit à ce propos de 2,000 ingénieurs et techniciens, de 2,000 mécaniciens environ et de 3,000 ouvriers de production, soit autant de possibilités d'emplois fort rémunérateurs dans l'industrie aérospatiale. On est actuellement en train de terminer une étude visant à recenser quelque 15 métiers hautement qualifiés parmi les 65 ayant fait l'objet de l'enquête. Ces 15 métiers seront prioritaires, ce qui permettra d'accélérer la formation nécessaire pour satisfaire les besoins des sociétés. Cette méthode réduit les cas de licenciement forcé pour l'ouvrier nouvellement formé et elle améliore les relations entre patrons et syndicats.

La structure du CAMAQ: le modèle CAMAQ est un excellent exemple d'une façon susceptible de permettre aux employeurs, syndicats, gouvernements, établissements d'enseignement et associations professionnelles de partager leurs expériences, de collaborer et de travailler ensemble. Je n'ai que des éloges pour le dévouement et les efforts que déploient toutes les parties représentées au CAMAQ. Mes collaborateurs ici présents ont tous vraiment des maîtres-nageurs et des

[Texte]

CAMAQ project proposal on le recyclage. Both governments have supplied resource people to further CAMAQ'S work and they are giving top priority to CAMAQ's requests. Management is directly involved in all of CAMAQ's activities, and even company presidents are giving their personal support. There is a feeling of a community of interests. Communication channels are established and functioning. There is a great deal of nonthreatening joint learning taking place, with positive attitudes generating a whole new outlook.

Planning and management: CAMAQ's activities are being integrated into the day-to-day planning and management of Quebec's aerospace manpower. All members of CAMAQ have gained an increased capacity to carry out their respective responsibilities. The overall administration of the entire training effort is being managed on an industry-wide basis.

Publicity: By purposeful and deliberate action, CAMAQ has succeeded in producing a positive press, compared with the very negative reporting prior to 1978. CAMAQ held a press conference, we enjoyed radio and television coverage; we have had articles published in newspapers and journals across Canada. CAMAQ has a visible spokesman in its chairman. An on-going educational program with students and counsellors is in the planning process at the present time.

• 0955

In conclusion, Mr. Chairman, CAMAQ is a success story of positive joint action to build up a higher qualified manpower base. This likely will give a greater degree of stability to the Quebec aerospace industry. Many of CAMAQ's project initiatives, we have noticed, have already been recommended by earlier witnesses appearing before you. We trust that the CAMAQ story will give you some encouragement.

If you will permit, Mr. Chairman, CAMAQ has something to ask of you and your task force. First, your task force has built up an important body of information on manpower matters. Could CAMAQ have access to this information to help us build up one of our first files in the data file that we are planning to put together? Secondly, CAMAQ members would appreciate it if they could receive regularly the proceedings of your hearings. We would like to follow your progress. Third, could the specialists that you have at your disposal assist CAMAQ in designing a development program intended for manpower planning managers? Lastly, would you give as much publicity as you can to the CAMAQ story to help us with our educational program towards the public?

[Traduction]

sauveteurs; il n'y en a pas un seul qui ne sache pas nager. Les syndicats nous donnent leur appui total et ils ont même été jusqu'à préparer un projet en matière de recyclage. Les deux niveaux de gouvernement nous ont fourni des personnes ressources pour que nous puissions avancer dans nos travaux et ils accordent la plus haute priorité aux demandes du CAMAQ. Le patronat participe directement à toutes les activités du CAMAQ et il y a même des présidents de sociétés qui nous appuient personnellement. On sent qu'il y a des intérêts communs. Les liens de communications ont été créés et ils fonctionnent. Les attitudes positives permettent d'ouvrir des perspectives tout à fait nouvelles, l'apprentissage se fait conjointement en l'absence de toute menace.

Planification et gestion: Les activités du CAMAQ doivent être intégrées dans l'effort quotidien de planification et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie aérospatiale québécoise. Tous les membres du CAMAQ sont mieux en mesure d'assumer leurs responsabilités respectives. L'administration de l'ensemble de l'effort de formation est assurée pour tout le secteur, au niveau global.

Publicité: Grâce à une action délibérée et à des orientations précises, le CAMAQ a réussi à avoir bonne presse, contrairement à l'attitude très négative que nous avons connue avant 1978. Le CAMAQ a organisé une conférence de presse, la radio et la télévision se sont intéressées à nous, des articles sur nos activités ont été publiés dans la presse et dans les journaux spécialisés de l'ensemble du Canada. C'est le président du CAMAQ qui se fait son porte-parole à cet égard. Nous sommes en train de planifier un programme d'enseignement permanent avec des étudiants et des conseillers.

En conclusion, monsieur le président, le CAMAQ représente la réussite d'efforts conjoints menés en vue de créer une base de main-d'œuvre hautement qualifiée. Il est certain que ces efforts donneront à l'industrie aérospatiale du Québec un degré de stabilité plus élevé. Nous avons constaté que plusieurs des témoins qui ont déjà comparu devant vous, ont recommandé les initiatives prises par le CAMAQ. Nous avons confiance que ce que vous apprendrez du CAMAQ vous sera un encouragement.

Monsieur le président, si vous me le permettez, nous avons une demande à formuler. Tout d'abord, votre groupe de travail a réuni une quantité importante de renseignements sur les problèmes de la main-d'œuvre. Nous aimerions savoir s'il nous serait possible d'avoir accès à ces renseignements, ce qui serait pour nous un premier pas vers la constitution du dossier que nous envisageons en la matière. Deuxièmement, les membres du CAMAQ seraient ravis de recevoir régulièrement les procès-verbaux de vos délibérations. Nous aimerions suivre vos travaux. Troisièmement, nous aimerions savoir si les spécialistes qui ont été mis à votre disposition pourraient aider le CAMAQ à mettre au point un programme de perfectionnement à l'intention des responsables de la planification de la main-d'œuvre. Enfin, pourriez-vous nous donner la plus grande publicité possible pour promouvoir notre programme d'éducation auprès du grand public?

[Text]

Mr. Chairman, I have one last "what if" question for you to consider as a task force. We read with interest that you are proposing a levy on those companies that do not do training to pay those companies that will be doing a lot of training. What if an interprovincial levy were to be levied on the provinces that gain highly skilled manpower from other provinces? This levy could then be used to finance CAMAQ-type operations in any industry where an acute shortage exists or is forecast.

CAMAQ members are here to answer your questions. I thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci, monsieur Laprade.

Premièrement, en réponse à vos questions je dirai que, bien entendu, vous pouvez recevoir tous les comptes rendus qui sont publiés par ce comité. Nous avons votre adresse et l'adresse de vos membres et nous pouvons faire en sorte d'envoyer aux gens figurant sur votre liste, les comptes rendus du comité.

You will also receive the report when it is published, which we expect to publish in late May or early June. We hope it will be a very action-orientated report, if necessary directed to changing legislation, programs and policies of the federal government.

Since this is a very mixed field, federal-provincial it is sometimes hard to draw the line where federal jurisdiction ends and provincial jurisdiction starts. Many of the witnesses before us are not concerned with the jurisdiction, but give us their views regardless of whether it is a provincial matter or a federal matter. While we cannot take action in the provincial field we will put on record the views of the people that did appear before us where there is consensus in matters relating, not only to the provincial area of jurisdiction, but also to the private sector. So you will receive all that information.

With respect to other types of assistance from the committee, while we have now five or six highly specialized researchers working with the committee they are on contract and their work will be ending by about May or June, but whatever assistance we can give you in the meanwhile, within our mandate and their contracts we will be glad to offer. We now have our director of research at the table, Mr. Gerry Swartz, and after the meeting I will put him in touch with you.

Now, we have not made a report yet, so we have not recommended any levy-grant system, but many witnesses have recommended variations on the levy-grant system to us. The Canadian Labour Congress recommended a variation on the British levy-grant system. Other witnesses have recommended a variation on the French and German levy-grant systems. We are examining the evidence at this stage to see whether this is a practical solution for Canada, an effective solution. We are interested in hearing the views of groups such as yours, and we may ask you in the questioning what you think about levy-grant systems or if you have any views on it.

[Translation]

Monsieur le président, j'aurais une dernière question à poser aux membres de votre groupe. Nous avons été intéressés d'apprendre que vous proposiez l'imposition d'une taxe sur les sociétés qui ne donnent pas de cours de formation en vue de financer celles qui en donnent. Ne pensez-vous pas qu'il serait possible d'imposer une taxe sur les provinces qui reçoivent de la main-d'œuvre hautement qualifiée en provenance d'autres provinces? Les montants ainsi collectés pourraient être utilisés pour financer des groupes comme le nôtre qui œuvrent dans les secteurs de pénuries graves, actuelles ou prévues.

Les membres du CAMAQ sont ici pour répondre aux questions que vous voudrez bien leur poser. Monsieur le président, je vous remercie.

The Chairman: Thank you, Mr. Laprade.

First, to answer your questions, of course, you may receive all the proceedings of our hearings. We have your address and we have the addresses of your members and we can send to the people on those lists the minutes of our proceedings.

Vous recevrez également notre rapport une fois qu'il aura été publié, fin mai au début juin. Nous espérons que ce rapport mettra l'accent sur les mesures à prendre, qu'il proposera si nécessaire des modifications à la législation, aux programmes et aux politiques du gouvernement fédéral.

Vu que ce domaine concerne à la fois le fédéral et le provincial, il est parfois difficile de déterminer où finit la juridiction du fédéral et où commence celle des provinces. La plupart des témoins que nous recevons ne se préoccupent pas de la question des juridictions, ils nous font part de leurs opinions qu'il s'agisse de questions provinciales ou de questions fédérales. Nous ne pouvons certes prendre aucune mesure dans le domaine provincial mais nous prenons note des questions des personnes qui comparaissent devant nous dès qu'il y a consensus sur ce qui concerne non seulement le domaine provincial mais aussi le secteur privé. Par conséquent, vous recevrez tous ces renseignements.

Pour ce qui est de l'aide dont nous bénéficions, nous avons actuellement six chercheurs hautement spécialisés qui sont liés à nous dans le cadre d'un contrat et leur travail sera terminé vers le mois de mai ou le mois de juin. Quoiqu'il en soit, en attendant, nous serons ravis de vous offrir l'aide que nous pouvons, dans la mesure où cela est conforme à notre mandat et aux contrats aux termes desquels ces chercheurs travaillent pour nous. Monsieur Gerry Swartz, directeur de la recherche, est assis ici à la table et je vous mettrai en contact avec lui après la réunion.

Comme nous n'avons pas encore rédigé de rapport, nous n'avons pas formulé de recommandation en ce qui concerne un système de taxe et de subvention mais il se trouve que beaucoup de témoins nous ont recommandé différentes mesures à cet égard. Le Congrès du travail du Canada nous a recommandé un système voisin du système britannique de subventions-taxes. D'autres témoins nous ont recommandé une variante des systèmes français et allemand de contributions obligatoires. Nous en étudions les caractéristiques pour déterminer si cette solution serait souhaitable pour le Canada. L'opinion de groupes comme le vôtre nous intéresse particuliè-

[Texte]

[Traduction]

rement et il est possible que nous vous posions des questions sur les systèmes de contributions obligatoires, que nous vous demandions ce que vous en pensez.

• 1000

We are willing to provide all the information we can, but I am now going to direct some questions to you. Although we have some of the information in the documents you gave us, I would like to highlight some of this and put it directly on the record. You may be saying things that are in your documents but I want it clear on the record. By the way, you can refer the question to whomever you feel in your delegation is best prepared to answer.

Could you tell the task force what shortages still exist with respect to the aircraft industry in Quebec? Would you specify, for example, whether they are welders or electricians or whatever. Are there shortages existing now? Are you having trouble recruiting highly skilled craftsmen for the industry right now?

Mr. Romi Szawłowski (Director, Human Resource Planning and Management, Pratt & Whitney Aircraft Canada Ltd.): We do have shortages of experienced workers and these are people with three to four years' experience: electronic technicians, engineers, tool and die makers, technical illustrators, technical writers, those are the major areas.

The Chairman: Does anybody want to add to that—from another company—another member of the committee?

Mr. G. C. Campbell (Personnel Administrator, Canadair Ltd.): Very specifically, Mr. Chairman, there are still considerable shortages in all fields of engineering within the aerospace industry. This includes aeronautical engineers, mechanical engineers, structural engineers, electrical-electronic engineers. The shortage I am talking about is the same as Mr. Szawłowski, the experienced types: designers in general; numerical control machine tool control programmers; numerical control machine tool operators; machinists in general, all types: vertical bores, turret lathes; electronic technicians to repair these new NC type machines. Tool and die makers; all of the highly skilled jobs are still in short supply. They have been for the past five years.

Mr. A. Lamontagne (Personnel Director, Canadian Marconi Company): Our shortages are pretty well the same as Pratt & Whitney and Canadair; namely technical writers, machinists, tool and die maker, engineers and so on, whether it be mechanical or electronics.

The Chairman: Where do you recruit these people principally in the Montreal area? I know you recruit your engineers at Ecole Polytechnique, McGill University but the highly skilled technicians or technologists, do you recruit them in the CEGEP's or do you rely on apprenticeship programs? What are the training institutions you are relying on at present to produce these people that are in short supply?

Certainement, nous voulons vous donner toutes les informations possibles, mais pour l'instant, je vais vous poser des questions, à vous. Il y a déjà certaines informations dans les documents que vous nous avez remis, mais j'aimerais en dégager les points principaux, et si vous répétez certaines choses qui figurent déjà dans vos documents, cela n'en sera que plus clair pour les lecteurs de nos délibérations. Soit dit en passant, les membres de votre délégation que vous jugez les plus compétents dans un cas particulier peuvent répondre à n'importe quelle question.

Pouvez-vous nous dire quelles sont les spécialisations de l'aéronautique où il y a encore pénurie au Québec? Dites-nous, par exemple, si vous manquez de soudeurs, d'électriciens, etc. Y a-t-il pénurie à l'heure actuelle? Avez-vous du mal à recruter des ouvriers très spécialisés?

M. Romi Szawłowski (directeur, Gestion et planification des ressources humaines, Pratt & Whitney Aircraft Canada Ltd.): Nous manquons effectivement de travailleurs spécialisés, de travailleurs qui ont trois ou quatre ans d'expérience: électroniciens, ingénieurs, outilleurs, dessinateurs techniques, rédacteurs techniques; ce sont les principaux secteurs touchés.

Le président: Est-ce qu'un autre membre du comité ou le représentant d'une autre compagnie a quelque chose à ajouter?

M. G. C. Campbell (administrateur du personnel, Canadair Ltd.): Monsieur le président, l'industrie aéronautique manque de spécialistes dans tous les secteurs du génie. Je veux parler des ingénieurs aéronautiques, des ingénieurs mécaniques, des ingénieurs structurels et des ingénieurs en électronique. Comme monsieur Szawłowski vous l'a dit, nous manquons de travailleurs expérimentés, concepteurs en général, préposés au contrôle numérique, programmeurs au contrôle des machines-outils; préposés au contrôle numérique, opérateurs de machines-outils; machinistes en général dans tous les secteurs: opérateurs de foreuses verticales, de tours de type revolver; techniciens électroniques pour réparer les nouvelles machines de type NEC; outilleurs-ajusteurs. Bref, il y a pénurie dans tous les secteurs hautement spécialisés. C'est une situation qui dure depuis cinq ans.

M. A. Lamontagne (directeur du personnel, Canadian Marconi): Les ouvriers qui nous manquent sont pratiquement les mêmes qu'à Pratt & Whitney et à Canadair: des rédacteurs techniques, machinistes, outilleurs-ajusteurs, ingénieurs, etc., dans les secteurs mécaniques et électroniques.

Le président: Dans la région de Montréal, où allez-vous chercher ces ouvriers? Je sais que vous allez chercher des ingénieurs à l'École polytechnique, à l'Université McGill, mais les techniciens ou les technologues hautement spécialisés vous viennent-ils des CÉGEPs ou bien des programmes d'apprentissage? Quelles sont les institutions de formation dont vous attendez qu'elles forment ces ouvriers dont vous manquez?

[Text]

Mr. Szawlowski: The experienced people are not available in Canada and we rely on overseas as a last resort. However, for the people in the field who are juniors, inexperienced, we rely on the universities and local institutions. However, when they come to us, we have in-house programs that are not—in our case, and in Pratt & Whitney's case—apprenticeship types. However they approximate the apprenticeship program pretty closely. They differ in that they are not required to be four years in duration but may range from 15 months to two-and-a-half years.

• 1005

The Chairman: It is always sad for this committee, and this is not meant to be a criticism, but it is sad for us when we hear that it is necessary for Canadian employers to go overseas to find the skilled workmen they need when we have so many people in Canada looking for work. What do you believe to be the cause of this problem? For example, in the Montreal area in Quebec, we have many people who want work. What is wrong with our training programs or our retraining programs, or our upgrading programs, that we are not able to retrain or upgrade these Canadians to fill these jobs rather than continually going overseas? I am a person who is much in favour of immigration, when necessary, and I believe in an open immigration policy, but it seems to me that some way or other—we have Canadians who want to work, they should be given a chance to be trained in some of these well-paying, highly-skilled jobs. Where are we falling down? What is the reason for this gap in the Montreal area?

Mr. Laprade: Mr. Chairman, as you know, in 1978 we surveyed the seven Quebec universities and found that there were no specific options or programs at the undergraduate level for aerospace engineers in the Montreal area or, in fact, in the province of Quebec. But working closely with the Order of Engineers and the Engineering deans, we are very happy and proud to tell you right now, we have roughly seven options operational in the major universities and we have the engineering deans now as a subcommittee of CAMAQ. We also have the communications channels to make sure that programs are being offered to produce engineers that will meet the requirements of the aerospace industry. But as you will understand and appreciate, it takes quite a long time to produce an engineer, and on top of that, to provide him with the experience he needs to fit into the picture needed in Quebec here.

The Chairman: That is with respect to the engineers. But what about the other highly-skilled trades, which are sometimes described as the blue collar trades—I do not like to make that division between the white-collar and the blue-collar trades because they are all essential for our economy? In Ontario, for example, the community colleges are spending a lot of time training these electronic technologists, highly skilled welders, and so on, in conjunction with industry. Are CEGEPs in Quebec filling that role or is there something lacking there?

[Translation]

M. Szawlowski: Il n'y a pas au Canada d'ouvriers qui ont de l'expérience et, en dernier recours, c'est à l'étranger que nous allons les chercher. Mais quand nous avons besoin de gens inexpérimentés, nous allons les chercher dans les universités et dans les institutions qui se trouvent sur place. Quand ils arrivent chez-nous, et chez Pratt & Whitney c'est la même chose, ils suivent nos cours de formation qui ne sont pas, toutefois, des programmes d'apprentissage mais qui n'en diffèrent pas tellement. La différence, c'est qu'au lieu de durer quatre ans comme les programmes d'apprentissage, ils durent de quinze mois à deux ans et demi.

Le président: Ne prenez pas cela pour une critique, mais nous trouvons toujours un peu attristant d'entendre que les employeurs canadiens sont obligés d'aller chercher des travailleurs spécialisés à l'étranger quand nous savons qu'il y a tellement de gens au Canada qui cherchent du travail. A quoi imputez-vous ce problème? Par exemple dans la région de Montréal au Québec, il y a beaucoup de gens qui cherchent du travail. Qu'est-ce qui ne va pas dans nos programmes de formation, de recyclage, et qui nous empêchent de recycler ou de former des Canadiens pour occuper ces postes au lieu de nous adresser à l'étranger? Personnellement, je suis un fervent défenseur de l'immigration quand c'est nécessaire et je suis pour une politique d'immigration très ouverte, mais cela n'empêche pas que si nous avons des Canadiens qui veulent travailler, on devrait pouvoir les former et leur permettre d'occuper ces emplois très bien payés, hautement spécialisés. Où est la pierre d'achoppement? Qu'est-ce qui provoque cette situation dans la région de Montréal?

M. Laprade: Monsieur le président, comme vous le savez en 1978 nous avons fait une enquête dans les sept universités du Québec et nous nous sommes aperçus qu'elles n'offraient aucune option au programme de génie aérospatial au premier cycle. Mais après avoir travaillé en étroite collaboration avec l'Ordre des Ingénieurs et des Doyens de Génie, nous sommes heureux et fiers de pouvoir vous annoncer qu'à l'heure actuelle les principales universités offrent environ sept options de génie et que les doyens de génie se sont regroupés et constituent actuellement un sous-comité du CAMAQ. Nous avons également mis en place un réseau de communication qui nous permet de nous assurer que la formation de ces ingénieurs tient compte des exigences de l'industrie aérospatiale. Mais vous devez comprendre qu'il faut beaucoup de temps pour former un ingénieur et encore beaucoup plus pour lui donner l'expérience dont il aura besoin dans l'industrie, ici au Québec.

Le président: Vous me parlez des ingénieurs, mais qu'en est-il des autres spécialisations, de ceux qu'on désigne sous le terme de collets-bleus—et je n'aime pas beaucoup cette distinction entre collets-blancs et collets-bleus—et qui sont essentiels pour notre économie? En Ontario, par exemple, les collèges communautaires consacrent beaucoup de temps à la formation de ces techniciens électroniques, soudeurs spécialisés, etc, et travaillent pour ce faire en collaboration avec l'industrie. Est-ce que les CEGEP jouent un rôle correspondant au Québec ou bien est-ce qu'il y a un maillon qui manque?

[Texte]

M. Laprade: Monsieur le président, on a travaillé avec le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de la province de Québec. Ils ont produit pour nous des profils de carrières dans tous les domaines que CAMAQ a demandés.

Il y a des programmes qui sont offerts par le gouvernement fédéral avec l'assentiment de la province de Québec et on travaille au niveau des CEGEP. Personnellement, je suis membre du Conseil des collèges et de la Commission de l'enseignement professionnel. Et par ce biais, on va réussir à changer ou produire des programmes nécessaires pour répondre à cette pénurie-là.

Le président: Quand vos industries sont à la recherche d'employés, de spécialistes, ont-elles une préférence pour les jeunes qui ont reçu leur formation dans les universités comme l'Université de Sherbrooke, l'Université de Waterloo où il y a un système d'éducation coopérative où ils passent, par exemple, quatre mois dans l'institution éducationnelle, quatre mois au travail? Je pose cette question parce que plusieurs industries ont mentionné qu'elles préfèrent ce système d'éducation plutôt qu'un système complètement institutionnel.

• 1010

Alors, au sujet du on the job training, on a eu plusieurs réactions. Quelle est l'attitude de votre industrie, qui est la plus importante au Québec, face à ce type d'éducation?

Mr. Szawlowski: We do hire through and participate in the co-operative programs with Sherbrooke University and the University of Western Ontario. We find, however, that this is not sufficient to give them the experience that is necessary when we are speaking about engineers with three or four years of practical experience. These people come to us for four months at a time, and this is just not sufficient. So, it is a good approach, but not good enough.

The other training, when we hire people from high schools or from CEGEPs, we have to do, as I mentioned earlier, internally, and we do it. We have programs for tool and die makers, programs for machinists, programs for electronic technicians, but these are oriented towards our type of work, our machinery, which is specific to air industries.

The Chairman: Do you find that once you train—Oui? Allez-y, s'il vous plaît.

M. Jean-Paul Blanchard (Syndicat international des travailleurs électriques, CAE Electronics Ltd.): Nous sommes dans une ligne où c'est un peu différent de Canadair et de Pratt & Whitney, car nous faisons des simulateurs d'avion. Le domaine où nous avons le plus de difficultés à avoir des employés de métier, c'est surtout le domaine des employés tôliers, des ajusteurs de cellules et de machinistes. Justement, comme notre président l'expliquait plus tôt, c'est au niveau de la formation de base de Cégeps que nous avons beaucoup de mise.

Parce que les Cégeps, s'ils avaient des meilleurs programmes pour donner une base à nos jeunes, on pourrait les... Nous,

[Traduction]

Mr. Laprade: Mr. Chairman, we have worked in conjunction with the Ministry of Labour and Manpower in the province of Quebec. They have prepared a series of career outlines for all the fields CAMAQ was concerned about.

The federal government is offering programs within the CEGEP and with the support of the province of Quebec. I am myself a member of the Council of Colleges and of the Professional Education Commission. All these programs should allow us to fill the gaps.

The Chairman: When your industries are looking for skilled workers, do they have a preference for young people coming out of the universities, and I am thinking of Sherbrooke University and Waterloo University where they have a system of community education, where students can spend four months in the institution and four months working in the industry? I ask this question because several industries indicated that they preferred that system to institutional education.

As to on-the-job training, we have had several opinions. You represent the largest industry in Quebec; what do you think of this type of education?

M. Szawlowski: Nous engageons des gens qui sortent des programmes coopératifs des universités de Sherbrooke et de l'ouest de l'Ontario, et nous participons à ces programmes. Par contre, nous pensons qu'ils ne sont pas suffisants pour donner aux étudiants l'expérience que nous exigeons lorsque nous demandons des ingénieurs avec trois ou quatre ans d'expérience pratique. Ces étudiants viennent chez nous pour des périodes de quatre mois, ce qui est tout à fait insuffisant. C'est donc une bonne démarche, mais elle n'est pas suffisante.

Quant à l'autre type de formation, lorsque nous engageons des gens qui sortent de l'école secondaire ou des Cégeps, comme je l'ai dit tout à l'heure, nous devons les former et c'est ce que nous faisons. Nous avons des programmes de formation d'outilleurs-ajusteurs, des programmes à l'intention des machinistes, des techniciens électroniques, mais tous ces programmes sont orientés sur un type de travail qui est particulier aux industries aéronautiques.

Le président: Quand vous avez fini cette formation, est-ce... Yes? Go ahead.

Mr. Jean-Paul Blanchard (International Union of Electrical Workers, CAE Electronics Ltd.): Our industry is a bit different from that of Canadair and Pratt & Whitney because we are making plane simulators. The trained workers that are most difficult to get are sheet workers, machinists and cell fitters. Indeed, as our president told you, our trouble stems mainly from the basic training at the level of the CEGEPs.

If the CEGEP programs could give a better basic training to our young people, we, in turn... In our plant, we take six

[Text]

on donne des cours à 6 jeunes à la fois, dans notre usine, pour essayer de leur enseigner le métier de tôlier, d'ajusteur de cellule ou de machiniste. Mais ils n'ont pas assez de formation de base. Il y a seulement un Cégep, je pense, à Montréal qui donne des cours de base dans ces trois domaines-là. C'est pour cela qu'on a un peu plus de misère à trouver des jeunes qui vont nous faire une bonne relève. On est obligé d'aller dans les vieux pays d'Europe pour trouver des hommes de métier. Cela empêche justement nos Canadiens de travailler. Comme vous l'avez dit tout à l'heure, on n'a rien contre l'immigration, du moment qu'on en a besoin. Mais là, cela empêche nos jeunes de travailler, parce qu'on n'a pas assez de formation dans nos Cégeps au niveau des métiers dans notre industrie.

Le président: Avez-vous discuté de ce problème avec le ministère de l'Éducation? Il me semble que le gouvernement du Québec, comme le gouvernement du Canada, veut résoudre ce problème de chômage et s'assurer que ses jeunes sont formés dans ces métiers qui sont très importants pour la province et pour le pays. Quelle était sa réaction à vos suggestions, à vos commentaires sur cette question?

M. Blanchard: Nous avons discuté avec le gouvernement provincial, et aussi le gouvernement du Canada, et la réaction a été très bonne. Il y a des cours qui vont se développer au niveau des Cégeps. M. Laprade est plus au courant que moi. Il y a d'autres Cégeps qui vont commencer à donner des cours de base pour que cela puisse développer plus, à l'avenir. Parce que nous, à la CAE, on donne des cours à 6 jeunes; à Canadair, ils en prennent 12. Mais combien peut-on en rattrapper là-dedans? Si la formation de base était meilleure, on pourrait en rattrapper un plus grand nombre.

The Chairman: Gentlemen, once you train highly skilled workers, do you find that they are often stolen or pirated from you by the aircraft industry in the United States or by other industries in Canada or in Quebec, such as the automobile industry? In other words, do you find a bit of frustration in that you train technicians, engineers, but, one way or another, they are stolen away because of higher wage rates or sunnier climates or whatever? Is that a problem with you?

Mr. G. Campbell: A quick answer, yes, very definitely.

• 1015

The Chairman: To where, Mr. Campbell?

Mr. G. Campbell: These people do go to the United States. They do go to other parts of Canada. They go into other industries that pay more money than perhaps the aerospace industry in Quebec does. But the loss of youngsters whom we as an industry have trained is, shall we say, high compared to the turnover normally experienced. The turnover is also created because there is a tremendous shortage in these skills right across Canada. Hence, the people do go for other jobs.

The Chairman: I was pleased to see a story in one of the Montreal newspapers a few weeks ago that your industries are opening up to women in the skilled trades. There were stories about three or four women who are working as welders, as metal workers and so on. It has been pointed out to us so many

[Translation]

young people together and we try to teach them the trade of sheet metal, machinist, or cell fitter. But their basic training is inadequate. I think that in Montreal there is only one CEGEP which has courses in these fields. And this is why it is not easy to find young people to follow in our steps. And this is why we have to go to the old countries to find tradesmen. Of course, this prevents our Canadians from working. As you said, we have nothing against immigration as long as it is necessary. But here, it is preventing our young people from working because training in the trades of our industries is inadequate in our CEGEPs.

The Chairman: Is this a problem you have discussed with the Department of Education? It seems to me that the Government of Quebec, as well as that of Canada, is anxious to solve this unemployment problem and to make sure that people are trained for the very trades that are important for the province and for the country. What were you told when you took up the subject with them?

Mr. Blanchard: We have discussed the problem with the provincial government as well as with the Canadian government and their response was very positive. Some courses are going to be offered through the CEGEPs. Mr. Laprade is better informed than I am. Other CEGEPs will be offering basic training and the tendency should be getting stronger. You know, we at the CAE, we are training six young people; Canadair is training 12. But in the end, how many of them will we keep? If the basic training was more adequate, it would enable more people to finish training.

Le président: Messieurs, quand vous avez fini de former des travailleurs spécialisés, est-ce qu'il vous arrive souvent de vous les faire voler, est-ce que l'industrie aéronautique américaine ou d'autres industries au Canada ou au Québec, comme l'industrie automobile, vous les subtilisent? Autrement dit, est-ce qu'une fois que vous avez formé des techniciens, des ingénieurs, d'autres les attirent avec des salaires plus élevés ou des cioux plus ensoleillés, ou je ne sais quoi? Est-ce une frustration que vous connaissez?

M. G. Campbell: Ah! oui, absolument.

Le président: Pour aller où, monsieur Campbell?

M. G. Campbell: Ces gens vont aux États-Unis. Ils se rendent dans d'autres régions du Canada. Ils se dirigent vers d'autres industries qui paient plus, peut-être, que l'industrie aérospatiale au Québec. La perte de jeunes que nous avons formés est, disons, élevée en comparaison des pertes normales dues au roulement. Ce roulement de la main-d'œuvre est également dû à l'énorme pénurie d'ouvriers qualifiés au Canada. Ces gens se déplacent énormément.

Le président: J'ai été heureux de lire dans un des journaux de Montréal il y a quelques semaines que vos industries ouvrent les portes aux femmes pour les emplois qualifiés. Dans ces articles, on parlait de trois ou quatre femmes travaillant comme soudeurs, comme métallurgistes, etc. Le fait qu'au

[Texte]

times in the past that during World War II, when many young men were in the armed forces, women went into the factories to help build the planes, the ships, the other equipment required for a war economy and did a very good job.

We are led to believe that women are just as skilled as men in these very specialized fields. What is your policy in CAMAQ, or the industries and unions related to CAMAQ, with respect to allowing women on the job and training them? They are a very valuable source to fill the jobs. Not only are they a valuable source, but also a higher than usual rate of unemployment exists among women. Quelle est votre réponse à cette question?

Mr. G. Campbell: Yes, there is certainly a higher rate of unemployment. But the simple fact remains, Mr. Chairman, that we as an industry require skilled people and the female of the species is not going into the training institutions in the trades we are interested in. I think it is safe to say that we as an industry have employed all the gals we can get when they are trained. I do not think it has been any different in the past 10 years. The Canadair program for in-plant training has included gals right from the beginning. We train them just as we train young men. They are young Canadians who can do just as good a job if they are interested in doing that job and if they have the basic skills to do it. But the basic skills and the interest are paramount before you can train them.

Le président: Est-ce que les représentants des syndicats ici présents peuvent nous donner leurs commentaires sur cette question? Par exemple, quelle est leur attitude vis-à-vis des femmes dans le problème des apprentis, dans ces industries-ci?

M. Raynald Bayard (président, Association des employés salariés, Société Marconi, 2442 Trenton Avenue, Montréal): On peut dire qu'à l'heure actuelle on favorise les femmes. On leur donne la possibilité d'évoluer à l'intérieur des dispositions des emplois que l'on a, que ce soit dans le dessin, que ce soit dans le contrôle de la production, ou autres... Mais à un certain niveau, c'est difficile pour elles de supporter la pression des productions que l'on a.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires sur le même sujet?

M. Blanchard: Nous, à la CAE, nous favorisons aussi la femme qui veut apprendre un métier. Nous avons même des femmes qui travaillent sur les chiffres. On n'a aucune barrière; les femmes qui veulent apprendre un métier sont les bienvenues, et on leur donne toutes les occasions pour cela.

Le président: J'ai avec moi maintenant, M. Gilles Marceau, député de Jonquière. J'oublie toujours le nom exact de son comté... Il est le vice-président de notre comité et désire poser des questions.

[Traduction]

cours de la deuxième Guerre quand de nombreux jeunes hommes étaient dans les Forces armées, les femmes ont travaillé dans les usines à la construction d'avions, de bateaux et de l'équipement nécessaire à une économie de guerre, et qu'elles ont fait un excellent travail, nous a été rappelé maintes fois.

Nous croyons que les femmes sont tout autant qualifiées que les hommes pour ces emplois très spécialisés. Quelle est la politique du CAMAQ ou des industries, ou des syndicats liés au CAMAQ, concernant l'emploi et la formation des femmes? Elles représentent une source de main-d'œuvre tout à fait valable. Non seulement elles sont une source valable, mais le taux de chômage chez elles est beaucoup plus élevé. What is your answer to this question?

M. G. Campbell: Il est certain que leur taux de chômage est plus élevé. Cependant, il demeure, monsieur le président, que notre industrie a besoin d'ouvriers qualifiés et que les femmes ne suivent pas les cours de formation qui nous intéressent. Je crois que nous pouvons dire que notre industrie a embauché toutes celles ayant la formation qui nous intéressait. Je pense que la tendance s'est maintenue au cours des dix dernières années. Dès le début, le programme de formation en usine de Canadair a compris des femmes. Nous les formons tout comme nous formons les jeunes hommes. Elles sont tout aussi capables de faire ce travail s'il les intéresse et si elles ont la qualification nécessaire. Les qualifications de base et l'intérêt sont indispensables.

The Chairman: Could the union members give us their thinking on that question? For instance, what is their position vis-à-vis women in apprenticeship programs for these industries?

Mr. Raynald Bayard (President, Association des employés salariés, Société Marconi, 2442 Trenton Avenue, Montreal): You might say that presently women are privileged. They are given the opportunity to go from position to position, either in design, production control and in other fields. But, at a certain level, it is difficult for them to stand our production pressure.

The Chairman: Any further comments?

Mr. Blanchard: In CAE we also encourage women who want to learn a trade. We even have women working on digitals. There is no barrier; the women who want to learn a trade are welcome and they are given all the opportunities to do so.

The Chairman: I have with me now, Mr. Gilles Marceau, member for Jonquière. I always forget the exact name of his riding... he is the Vice-Chairman of our committee and wishes to direct questions.

• 1020

M. Marceau: D'abord, je voudrais savoir si vous endossez la politique actuelle du gouvernement qui consiste, avant de faire venir de l'extérieur des personnes pour occuper des postes, à donner la priorité aux Canadiens. Cela, c'est un point impor-

Mr. Marceau: First of all, I would like to know if you endorse the present government policy to the effect that before having people coming from abroad to fill in these positions, to give priority to Canadians. It is a very important aspect and

[Text]

tant sur lequel nous aurons une décision à prendre et j'aimerais avoir vos commentaires à ce sujet.

M. Laprade: Monsieur Marceau, ça me fait plaisir de vous répondre. Dans notre rapport intérimaire, nous avions indiqué: «Autosuffisance en matière de main-d'œuvre aérospatiale au Québec d'ici 19...». On n'a pas mis de date précise. Mais cela, c'est notre objectif, notre orientation. On a l'appui de toutes les compagnies. Si on peut réussir à produire en nombre suffisant les personnes de métier, les ingénieurs et tout, il n'y aurait pas de raison du tout d'aller à l'extérieur du pays chercher ces gens-là.

M. Marceau: Qui, plus précisément, doit avoir la responsabilité de trouver et d'entraîner le personnel? Est-ce, selon vous, les compagnies ou est-ce le gouvernement? Parce que, souvent, au cours de nos réunions nous avons entendu des opinions divergentes. Les compagnies nous disent: «Nous autres, on a la responsabilité d'entraîner le personnel dont on a besoin».

Lorsqu'on parle de programmes gouvernementaux, on nous blâme, on dit: «Vous investissez des montants d'argent beaucoup trop considérables pour l'entraînement. Cela devrait être fait par les compagnies». Alors, quelle est votre position et la position des gens qui sont ici face au problème que nous avons à résoudre, à savoir celui de trouver du personnel qualifié? S'agit-il de responsabilité conjointe du gouvernement et des compagnies, ou d'une responsabilité des compagnies qui devraient être obligées non seulement d'entraîner un personnel pour eux, mais également le personnel qui pourrait servir, d'une façon générale, dans le domaine où il y a des pénuries?

Mr. Szawlowski: The responsibility for acquiring employees is certainly the company's responsibility. The shortages, as mentioned earlier, of various skills are across the occupational groupings, not only in Canada and the United States but offshore as well. Because we are competing on the international market we also expect the government to assist us in acquiring people. We see our prime responsibility, but also it is a responsibility of the government to realize that this is the world situation and not only local—Quebec, Montreal—and so we expect assistance.

M. Laprade: Monsieur Marceau, j'aimerais expliquer que le modèle qu'on a à la C.A.M.A.Q. pour le moment, où on a le patronat, le syndicat et les deux gouvernements, on croit fermement que c'est le meilleur modèle pour avoir de la collaboration et de l'entregent entre ces parties-là.

M. Marceau: Mais est-ce que vous ne croyez pas, c'est le sens un peu de ma question, que le gouvernement peut, à l'aide de cours, donner la théorie? Je pense que le gouvernement a une responsabilité de donner la théorie, ne croyez-vous pas que les compagnies devraient davantage donner l'occasion à des gens d'acquérir une expérience de travail, sans nécessairement dire qu'ils seront embauchés à l'endroit où ils vont prendre une expérience pratique? La plupart des compagnies, quand quelqu'un se présente, demandent: «As-tu de l'expérience?» Il répond: «Je n'en ai pas, je commence.» «Alors, tu reviendras quand tu auras de l'expérience.» Il ne peut pas être engagé.

[Translation]

we will have to make a decision. I would like to have your comments in that respect.

Mr. Laprade: Mr. Marceau, it would be my pleasure to answer. In our interim report, we said: "Self-sufficiency with respect to air space manpower in Quebec before 19...". We have not indicated a precise date, but it is our goal, our direction. We have the support of all the companies. If we can produce in sufficient numbers trade people, engineers, there will be no reason to go abroad.

Mr. Marceau: Who would have the direct responsibility of finding and training those people? Should it be, according to you, the companies or the government? During our meetings we have often heard different opinions. The companies tell us: "We have the responsibility to train the personnel we need".

When we talked of government programs, we are blamed, and we are told: "You invest far too much money in training. It should be done by the companies". So, what is your position and the position of the other people present here as for the solving of that shortage of trade skills? Should it be a joint responsibility of the government and of the companies, or the responsibilities of the companies, which should be forced not only to train their own people, but also to train people who could be utilized where there are shortages?

M. Szawlowski: La responsabilité de trouver des employés est certainement celle de la compagnie. Comme il a déjà été dit, les pénuries d'ouvriers qualifiés touchent toutes les catégories professionnelles, non seulement au Canada et aux États-Unis, mais également à l'étranger. Étant donné que nous travaillons également sur le marché international, nous nous attendons également à ce que le gouvernement nous aide à trouver du personnel. C'est notre responsabilité, mais le gouvernement a également la responsabilité de se rendre compte que cette situation est mondiale et non pas seulement locale, Québec, Montréal, et que nous comptons donc sur son aide.

Mr. Laprade: Mr. Marceau, we firmly believe that our model in CAMAQ getting together the employer, the union and the two levels of government, is the best model for co-operation and results.

Mr. Marceau: But do you not think, it is what I am getting at, that the government could assume the academic side of the teaching? I think it is the government's responsibility, but do you not think that the companies should increase the opportunities for those people to gain some working experience without necessarily telling them that they will have to work where they gain that experience? Most companies ask you when you apply for a job: "Have you some experience?" And when you answer: "No, I am a beginner", they tell you to come back when you have some experience. You cannot be hired.

[Texte]

L'un des points fondamentaux que nous aurons à décider, c'est de voir, pour répondre à vos besoins, s'il n'y aurait pas possibilité que les compagnies donnent des stages pratiques à un plus grand nombre de personnes, sans nécessairement les engager dans les entreprises où elles prendront leur expérience.

Mr. Szawlowski: In industries that are connected to this project, most of the bigger ones engage in in-house training of people who have no industrial experience, so that, for instance, in Pratt & Whitney at this time we have upwards of 500 employees who have been hired from high school with basic machinist experience but not industrial experience. They undergo training anywhere from 12 to 15 months to become intermediate machinists, but not seniors. Then, we have internal upgrading programs under the critical trades skills training which gives them another two and a half years of careful guidance so that they may reach higher levels of competence.

• 1025

The Chairman: Apropos to Mr. Marceau's question, when The Canadian Manufacturers' Association appeared before us, they stated that less than 20 per cent of their members did training on the job, which is a rather shocking figure. In CAMAQ, what percentage of your industries do training on the job? I would hope it is higher than 20 per cent.

Mr. Szawlowski: I am not sure I am able to answer that, but out of the 50 companies in Quebec, eight are large companies which constitute 80 per cent of the labour force in Quebec, and out of those, I would imagine that at least 70 per cent train internally, certainly at Canadair, Marconi, CAE, AE, Pratt & Whitney, and Rolls Royce.

M. Marceau: Nous avons, au cours de nos réunions, discuté d'une solution possible et je voudrais avoir vos commentaires là-dessus. Il s'agit du grant-levy system. Est-ce que vous êtes favorables à un tel système d'imposition obligatoire aux compagnies pour faciliter une formation accrue? Autrement dit, les compagnies seraient obligées de mettre de l'argent dans un «pot» qui servirait à la formation et au perfectionnement du personnel. Évidemment, les compagnies qui feraient de la formation pourraient récupérer en partie l'argent qu'elles ont investi. Est-ce que vous croyez que cela permettrait de résoudre un des problèmes de pénurie que nous avons actuellement?

Mr. G. Campbell: In answer to your question, Mr. Marceau, there is another way of doing it. I think we can say that the larger employer can better afford to train people than a small employer. We at CAMAQ have come up with a suggested idea, which the management of Canadair has accepted, that why cannot the training facilities of large employers be opened up and be available to the small employers so that the government training-in-industry support can be available to the small employers under this system, whereas it is not available now? To go a little bit further than that, if the large employers have these training facilities, why cannot these training facilities be recognized by government as CEGEPs are recognized? The

[Traduction]

One of the main points we will have to determine is that to meet your requirements whether it would not be possible that the companies provide on-the-job training to a greater number of people without necessarily having them take a job where they were trained.

M. Szawlowski: Dans les industries associées à ce sujet, la plupart des grosses boîtes offrent une formation maison à des gens qui n'ont pas d'expérience pratique, si bien que, par exemple, à Pratt et Whitney, en ce moment, nous avons près de 500 employés qui ont été engagés à leur sortie de l'école secondaire et qui possédaient une expérience de base de mécanicien, mais pas d'expérience industrielle. Leur formation va de douze à quinze mois pour devenir simples mécaniciens. Nous avons ensuite des programmes internes de perfectionnement où elles sont suivies et orientées pendant deux ans et demi pour parvenir à des niveaux de compétence plus élevés.

Le président: A propos de la question de M. Marceau, lorsque l'association des manufacturiers canadiens est venue témoigner, ses représentants nous ont dit que moins de 20 p. 100 de leurs membres offraient une formation sur le tas, ce qui est un chiffre assez choquant. Au CAMAQ, quel pourcentage de vos industries offre une formation sur le tas? J'espère que cela dépasse les 20 p. 100.

M. Szawlowski: Je ne suis pas certain de pouvoir répondre mais, sur les 50 compagnies québécoises, huit sont de grosses compagnies employant 80 p. 100 de la population active québécoise, et j'imagine qu'au moins 70 p. 100 de ces dernières offrent des cours de formation internes; c'est certainement le cas pour Canadair, Marconi, CAE, AE, Pratt & Whitney et Rolls Royce.

Mr. Marceau: During our hearings, we have discussed a possible solution and I would like to know what you think of it. It is the grant levy system. Are you in favour of such a system of compulsory taxation to help increase training? In other words, the companies would have to contribute money to a fund which would be used to train and upgrade the personnel. Obviously, the companies that would provide training could get back some of the money that they would have contributed. Do you think that it would enable us to resolve part of our shortage problems?

M. G. Campbell: Monsieur Marceau, je vous répondrai qu'il y a une autre solution. Nous pouvons dire qu'il est plus facile aux gros employeurs de former qu'aux petits. Au CAMAQ, nous avons proposé une idée qui a été acceptée par la direction de Canadair. Pourquoi les installations de formation des grosses compagnies ne pourraient-elles être mises à la disposition des petites compagnies, afin que les programmes gouvernementaux d'aide à la formation sur le tas puissent être accessibles aux petites compagnies, alors qu'ils ne le sont pas à l'heure actuelle? Encore mieux, si les grosses compagnies ont ces installations de formation, pourquoi ces installations de formation ne seraient-elles pas reconnues par le gouvernement

[Text]

training facilities of large industry are specialized to that industry.

To go back to your previous question, yes, we train, but unless the trainee has the basic knowledge in mathematics, et cetera, you cannot train him to be a machinist. Society, and I am not saying who society is, but it is society's responsibility to give its members that basic knowledge in which to gain further skills, and as our society goes with a greater degree of technological evolution, that basic educational requirement increases ever so much each year. Hence, you have a large rate of unemployment plus the high demand for skilled people—the two are there.

• 1030

But if government and small industry could avail themselves of the facilities of large industries that would go towards alleviating the problem somewhat.

M. Marceau: J'aimerais connaître l'opinion des personnes qui sont ici. Évidemment M. Campbell ne semble pas favorable au grant-levy system; il apporte une solution de rechange qui est intéressante. J'aimerais connaître cependant des gens qui sont ici, et dans la mesure du possible, quelle est leur réaction à l'égard de cette formule-là qui serait obligatoire pour toutes les compagnies dans l'entraînement du personnel?

M. Blanchard: Voici, nous avons discuté longuement à CAMAQ, et l'idée de Canadair est très bonne en ce sens qu'une école pour machinistes ou pour certains métiers comme ça, c'est très bon. Mais il y a aussi des compagnies, d'après moi, et le gouvernement jusqu'à un certain point aussi, qui doivent prendre part au recyclage des employés déjà embauchés. Parce qu'il y a aussi le jeune qui sort de l'école, du cégep ou d'une université et il faut lui donner un emploi... On est d'accord avec ça. Mais à celui qui a déjà un emploi, il faut arriver à essayer de le recycler, parce qu'on a parlé souvent de changements techniques, et à ce propos on en est venu, à CAMAQ, à prouver qu'il existe bel et bien une évolution technique.

Quand vous travaillez au même endroit pendant 20 ans, vous avez évolué avec la technique utilisée, mais des fois, il vous manque un petit quelque chose, et je pense que les compagnies et le gouvernement doivent travailler ensembles pour essayer d'aider celui qui y travaille déjà depuis 20 ans.

M. Marceau: Monsieur Laprade?

Mr. Laprade: What I would like to add, Mr. Marceau, is that when you were not here we emphasized the approach CAMAQ is using. In our surveys—we have a new survey coming on and we will have the results within a month or so, for the next five years—we pick the 15 highest skills which are in the greatest shortage. With those we focus all our energies to make sure that programs, if they do not exist, are created, that existing programs are accelerated, or we find an answer collectively to that program. We do not take a broad brush and say that we are going to take 65 and get all the governments and everybody active in the 65. We are focusing attention on the most critical ones. So far it is working.

[Translation]

tout comme les cégeps le sont? Les installations de formation des grosses industries sont spécialisées.

Pour revenir à votre question précédente, oui, nous formons des employés, mais si le stagiaire n'a pas de connaissances de base en mathématiques, par exemple, on ne peut lui donner une formation de mécanicien. La société—et je ne qualifie pas cette société—la société a la responsabilité d'enseigner à ses membres la connaissance de base leur permettant d'acquérir des qualifications supplémentaires et, notre société subissant une évolution technologique de plus en plus rapide, cette connaissance de base obligatoire augmente d'année en année. En conséquence, vous vous retrouvez avec un taux de chômage plus important auquel vient s'ajouter une demande plus forte d'ouvriers qualifiés. Vous vous retrouvez avec les deux.

Cependant, si le gouvernement et la petite industrie pouvaient utiliser les installations des grosses industries, cela permettrait d'atténuer quelque peu le problème.

Mr. Marceau: I would like to know the opinion of the other people. Obviously, Mr. Campbell does not seem to be in favour of the grant-levy system; he is suggesting an interesting alternative. However, I would like to know the opinion of the other people and if it is possible, to know their response to that system which would be compulsory for all the companies in personnel training?

Mr. Blanchard: We had lengthy discussions in CAMAQ, and the idea of Canadair is very good in that much that a school for machinists or some trades of that kind, it is very good. But I think that there are also companies, and up to a certain point the government also, which must participate in the retraining of their own employees. There is the case of the young man coming out of school, out of the cégep or out of a university and we must find him a job. We do agree. But where is the guy who has already a job, and he has to be retrained because of the technological changes, and it is not the problem of tomorrow but of today. We proved it in CAMAQ.

When you work in the same shop for 20 years, you follow the technology, but sometimes, there is a little something missing, and I think that the companies and the government must work together to try and help out the one who has already been working for 20 years.

Mr. Marceau: Mr. Laprade?

M. Laprade: Monsieur Marceau, j'aimerais simplement dire que nous avons beaucoup parlé du modèle du CAMAQ avant que vous n'arriviez. Au cours de nos enquêtes—une nouvelle enquête est en cours et nous devrions avoir les résultats d'ici un mois ou deux, pour les cinq prochaines années—nous avons recensé les quinze métiers les plus qualifiés connaissant la plus grande pénurie. Nous avons concentré toutes nos énergies pour nous assurer que des programmes, s'ils n'existaient pas déjà, soient créés, que les programmes existants soient accélérés, ou qu'une réponse collective soit trouvée pour ce programme. Nous ne prenons pas les 65 métiers et ne demandons pas à ce que tout le monde et tous les gouvernements se mettent au

[Texte]

M. Bayard: Il est certain que nous, en tant que syndicalistes, nous sommes très très favorables au programme de recyclage à l'intérieur des compagnies. Présentement les compagnies sont obligées d'aller chercher à l'extérieur certains employés qualifiés, ce qui fait que cela crée parfois certaines frictions internes parce que ces employés qualifiés-là arrivent à un certain niveau, chez nous. Il y a certains programmes de recyclage qui aideraient énormément à trouver certaines de ces personnes qualifiées-là dont les compagnies ont besoin; et puis graduellement aller vers la base chercher des employés à l'extérieur, avec moins d'expérience, les «embarquer» sur des programmes d'entraînement à l'intérieur et les laisser acquérir de l'expérience dans la compagnie.

M. Marceau: Est-ce que vous pensez que du point de vue du syndicat, il y aurait des objections à ce que les compagnies aillent chercher des personnes à l'extérieur, pour les entraîner sur place, et leur donner une expérience pratique, sans nécessairement les engager dans l'entreprise où ils prendront cette expérience-là? Est-ce que vous pensez que ça peut, au point de vue syndical, poser des problèmes?

M. Bayard: Non, je ne le crois pas. Nous sommes favorables à cela, à condition que les employés qui rentrent à l'intérieur de nos départements, ou de notre industrie, commencent par la base et évoluent à l'intérieur avec le système. Mais c'est à l'intérieur des compagnies, comme le mentionnait mon confrère M. Blanchard, c'est à l'intérieur des compagnies, dis-je, qu'il faut à l'heure actuelle essayer de promouvoir les programmes de recyclage interne.

M. Marceau: D'une façon générale, est-ce que vous êtes satisfaits des services qui sont offerts par les centres de main-d'œuvre? Est-ce que vous avez l'occasion d'avoir des contacts avec les centres de la main-d'œuvre, et est-ce que, d'une façon générale, vous estimez que les services que nous donnons à la population, par le truchement de ces centres de main-d'œuvre, sont adéquats, ou justifient l'argent que nous investissons ou, avez-vous des suggestions à nous faire quant à une utilisation différente, une utilisation plus efficace de nos services de main-d'œuvre?

M. A. Lamontagne: Nous transigeons avec plusieurs centres de main-d'œuvre à Montréal, dans la banlieue, et à travers la province. Nous avons recruté beaucoup de techniciens, de technologues, des opérateurs pour usines et ainsi de suite; mais la demande est tellement grande qu'il n'existe pas présentement, dans leurs banques de données assez de personnes disponibles pour suffire à nos besoins. Je crois que c'est la même chose chez Pratt & Whitney, chez Rolls Royce et ainsi de suite.

• 1035

Pour revenir à ce que M. Allmand disait tout à l'heure sur le système coopératif des universités, nous faisons affaire avec Sherbrooke et Waterloo. Nous verrions d'un bon œil que ceci s'applique aussi au niveau des Cégeps. Au niveau universitaire, ils ont cinq ou six stages de quatre mois chacun. Alors, les types ont deux ans et plus d'expérience pratique à la fin de leur

[Traduction]

travail. Nous nous fixons sur ceux où la pénurie est la plus critique. Jusqu'à présent cela marche.

Mr. Bayard: It is obvious that we, as union members, are very much in favour of retraining programs within companies. Presently, the companies have to go abroad to find some skilled workers, which sometimes creates internal conflicts because those skilled workers come in at a certain level. Some retraining programs would really help us finding those skilled people the companies need; and then gradually look for people outside, people with less experience, put them through in-house training programs so that they would gain some experience in the company.

Mr. Marceau: Do you think that from the point of view of the union, you would object to companies going out to find people to train them, give them a practical experience without necessarily hiring them in the company where they would gain that experience? Do you see any problem from the union point of view?

Mr. Bayard: No, I do not think so. We are in favour as long as the employees coming to our departments or in our industry, begin from the bottom up. But it is within the companies as my colleague Mr. Blanchard mentioned, it is within the companies that we should try to promote internal retraining programs.

Mr. Marceau: In general, are you happy with the services provided by the Manpower centres? Are you in touch with the Manpower centres and, in general, do you feel that the services will provide to the people through these Manpower centres, are appropriate, or warrant the money that we spend or would you have some suggestions to make to us as for a different and more efficient usage of our Manpower services?

Mr. A. Lamontagne: We deal with several Manpower centres in Montreal, in the suburbs and throughout the province. We have recruited many technicians, technologists, factory operators and so on and so forth; but the demand is so high that they do not have right now enough people available on their files to meet our requirements. I think it is the same with Pratt and Whitney, Rolls Royce and so on.

Let me come back to what Mr. Allmand said a few moments ago about the co-operative system in the universities; we deal with Sherbrooke and Waterloo. We would also be quite favourable to this being applied to the CEGEP. At the university level, they have five or six four month periods each. Consequently, at the end of their university studies, they have

[Text]

cours universitaire. Nous verrions d'un bon œil que la même chose s'applique au niveau des Cégeps où les types auraient 1 an et demi ou deux ans d'expérience pratique.

Maintenant, on a l'École de technologie supérieure qui, jusqu'à un certain point, a le système coopératif. Nous avons embauché des personnes de cet institut et nous avons eu de bons résultats. Nous souhaitons ardemment qu'au niveau des Cégeps, la même chose se produise, mais nous savons que ceci n'est pas facile car cela va impliquer et le gouvernement et l'industrie. Qu'est-ce qui va se passer? Ce serait assez difficile à dire.

Mr. Szawlowski: My relationship with the Employment and Immigration Commission regarding the assistance for training has been very good. I do find, however, that the channel is too narrow. It answers the needs, or tries to answer the needs, of the skilled workers on the shop floor and first-line supervision: it does not cover the other skills that are equally important, difficult to get, and expensive to train.

Someone has said, in the last few years or so, that difficulties in acquiring skilled workers is often the responsibility of management. My own opinion is that the assistance provided for development should not only include blue collar workers but also management and workers like systems analysts, like engineers, and like technologists who find themselves dealing with some aspects of production, because the difficulties are across all those skills. So I would like to see the assistance expanded to cover other people.

M. Marceau: Estimez-vous que dans la société où nous vivons actuellement, il y a un intérêt accru pour le genre de travail que vous avez à offrir? L'industrie de l'aérospatiale, je pense, a un avenir assez brillant, mais dans la mesure où les gens voudront s'engager. Est-ce que les jeunes acceptent maintenant ce genre de travail? Est-ce qu'il y a un intérêt accru ou si vous remarquez que les jeunes s'intéressent plutôt à d'autres champs d'action, d'autres genres de travail? On a parlé du système lui-même, mais parlons maintenant des individus. Est-ce que vous estimez que les individus vont choisir en nombre suffisant les défis que vous aurez à relever dans votre champ d'activité?

M. Blanchard: Monsieur Marceau, pour répondre à votre question, je vais parler des machinistes, des tôliers et des ajusteurs de cellules. Dans les Cégeps, on a une meilleure publicité qui se fait pour ces métiers-là, en ce sens qu'auparavant, lorsqu'un jeune allait au Cégep et qu'on lui parlait d'être machiniste, il se voyait toujours les mains sales. On lui parlait du métier d'ajusteur de cellules ou de tôlier et encore là, il se voyait les mains sales. Ce n'est pas un métier sale, c'est un métier payant, un bon métier et on doit faire de la publicité là-dessus pour les jeunes des Cégeps. On peut même leur montrer des films. Il y a un film qui s'est fait là-dessus et que CAMAQ avait en mains. On y montrait un jeune qui commençait à travailler comme machiniste dans une usine et tout ce qui se passait dans son cas. On pense toujours que le col bleu fait un travail sale. Quand au Cégep on va leur enseigner la

[Translation]

a two-year, at least, practical experience. We would be quite favourable to this being also applied in the CEGEPs and then the students would get a one year and a half to two year practical experience.

At the École de technologie supérieure higher technology school there is, up to a certain point, a co-operative system. We hired people from that institute and we got good results. We do hope for the same thing as far as the CEGEPs are concerned but we know that this will not be easy because the government and the industry will have to be involved. What will happen? It would be fairly difficult to say.

M. Szawlowski: En ce qui concerne l'aide à la formation, mes rapports avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration sont très bons. J'estime cependant que les canaux sont par trop étroits. On répond, ou on essaie de répondre, aux besoins des ouvriers qualifiés et du personnel de maîtrise mais on ne couvre pas le secteur des autres métiers tout aussi importants, pour lesquels il est difficile de trouver de la main-d'œuvre et où la formation est coûteuse.

Ces dernières années, on a déclaré que c'était souvent le patronat qui était responsable des difficultés pour trouver des travailleurs qualifiés. A mon avis, l'aide fournie en matière de formation ne devrait pas se limiter aux cols bleu, elle devrait viser aussi les cadres et, par exemple, les analystes de systèmes, les ingénieurs, les technologues, tous ceux qui sont concernés par un aspect ou un autre de la production, parce que les difficultés dont je parle se posent pour tous ces métiers. J'espère donc que l'aide sera étendue pour couvrir d'autres secteurs.

Mr. Marceau: Do you think that, in our present society, there is an increased interest for the type of work you have to offer? The aerospace industry, to my mind, has a rather brilliant future but do young people now accept this type of work? Do you think that there is an increased interest in your field or do you feel that young people are rather more interested in other activities or other jobs? We talked about the system in itself but let us now talk about individuals. Do you think there will be enough individuals to face the challenge in your field?

Mr. Blanchard: Mr. Marceau, in order to answer your question, let me talk about the machinists, the sheet metal workers and the frame fitters. In the CEGEP, there is a better publicity for those jobs insofar as, before, when you said to a youth in a CEGEP that he could become a machinist, he always imagined himself with dirty hands. You talked to him about being a frame fitter or a sheet metal worker and here again he would see himself with dirty hands. It is not a dirty job, it is a job that pays, it is a good job and there should be publicity directed to CEGEP students. We could even show them films. There is a film on that subject CAMAQ has available. It showed a young man who started to work as a machinist in a plant and it showed all what was happening to him. People always think that the blue collar workers do dirty

[Texte]

base, je pense que les jeunes vont aller en plus grand nombre vers l'industrie.

• 1040

Mr. G. Campbell: There is one other thing, Mr. Marceau, and that is that in the trades that we are talking about there are limited opportunities in the educational system to educate these people, as compared—and if you will pardon me, Mr. Allmand—with lawyers and social scientists and whatnot.

Mr. Marceau: I am a lawyer too, sir.

Mr. G. Campbell: I know Mr. Allmand better.

The Chairman: My father was a machinist though.

Mr. G. Campbell: I think it is a fact of the matter that it takes a heck of a lot more money to train a mechanical technologist in a CEGEP than some other nontechnological skill. The opportunities available to young people to enter the technologies are more limited than shall we say the social sciences. On top of that the image that the public has of working in the shop is perhaps out of date, as Mr. Blanchard said. It is not a dirty job anymore in most shops, it is a damned good job.

So part of CAMAQ is to get back into the young people, like the secondary four kids, to convince them and their parents that being a machinist, being a sheet metal worker is a damned good profession. Because you are talking of 15- and 16-year old people, the results of your efforts do not show up for 10 years after that.

M. Marceau: Merci.

M. Laprade: Monsieur Marceau, j'aimerais ajouter que dans notre rapport préliminaire, on a indiqué qu'on avait 15 projets de CAMAQ, des propositions. Dans le moment, on travaille activement à sept ou huit de ces projets-là. Pour ce qui est des autres projets, il y a certainement de l'action au point de vue publicité, encouragement des jeunes et ainsi de suite. C'est bien indiqué c'est notre but.

M. Marceau: Merci, monsieur Laprade.

The Chairman: I want to thank CAMAQ for coming here today and giving us the benefit of this very valuable experience. I want to congratulate you for trying what you are trying. It is an excellent example of co-operation between trade unions, management, the universities and government which your committee represents, to solve an important problem. We wish you success in what you are doing, and it will help us with our report in making recommendations.

Now at the beginning you asked for our co-operation and we will follow up from here. In preparing our report we may have to call you by telephone from time to time and ask you some questions. I am going to ask Mr. Swartz, as you leave to communicate with you on some further questions that he would like answered, some very detailed ones.

[Traduction]

work. Once we will have taught them the basis, in the CEGEP, I think that they will go out and get jobs in the industry.

M. G. Campbell: D'autre part, monsieur Marceau, pour les métiers dont nous parlons, le système d'enseignement n'offre que des possibilités limitées par rapport à ce qui se passe pour les avocats, les spécialistes des sciences sociales et ainsi de suite . . . Monsieur Allmand, je vous prierais de me pardonner.

M. Marceau: Moi aussi, je suis avocat.

M. G. Campbell: Je connais mieux M. Allmand.

Le président: Pourtant mon père était machiniste.

M. G. Campbell: Il faut bien se rendre compte que la formation d'un technicien dans un Cégep coûte beaucoup plus cher que la formation d'un notechnicien. Pour ce qui est de l'apprentissage des métiers de la technologie, les possibilités sont plus limitées que, par exemple, dans les sciences sociales. En outre, comme M. Blanchard le faisait remarquer, le public a une image peut-être désuète du travail en atelier. Il n'est plus question de travaux sales dans les ateliers, il n'y a que de très bons emplois.

Par conséquent, le CAMAQ a en partie pour tâche de convaincre les jeunes et leurs parents qu'être machinistes ou tôliers c'est avoir une excellente profession. N'oubliez pas que vous parlez là à des jeunes de 15 ou 16 ans et que les résultats de vos efforts ne se feront pas sentir avant dix ans.

Mr. Marceau: Thank you.

Mr. Laprade: Mr. Marceau, let me add that, in our interim report, we mentioned that CAMAQ had 15 projects, 15 proposals. At the present time, we are actively working on seven or eight of those projects. As far as the others are concerned, there is a lot of publicity that is being done in order to encourage the youth, and so on. This is clearly stated as being our objective.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Laprade.

Le président: J'aimerais remercier les représentants du CAMAQ d'être venus ici aujourd'hui nous faire partager leur très riche expérience. J'aimerais vous féliciter pour tous ces efforts que vous déployez. Votre comité représente un excellent exemple de collaboration entre les syndicats, le patronat, les universités et le gouvernement en vue de résoudre un problème important. Nous vous souhaitons les meilleurs succès dans vos efforts et votre témoignage nous aidera à la préparation des recommandations que nous formulerons dans le cadre de notre rapport.

Au début, vous nous avez demandé notre collaboration et, à ce propos, laissez-moi vous dire que, quand nous préparerons notre rapport, peut-être devrons-nous, à plusieurs occasions, vous téléphoner pour vous poser quelques questions. Avant que vous ne partiez, je demanderai à M. Swartz de se mettre en rapport avec vous afin de vous indiquer quelles sont les autres questions auxquelles nous souhaiterions que vous répondiez, il y en a notamment qui sont assez précises.

[Text]

Merci pour votre aide. Nous communiquerons probablement avec vous lors de la préparation de notre rapport. Merci.

Mr. Laprade: Mr. Chairman, on behalf of the members of CAMAQ and myself, thank you for giving us this opportunity to share our story with you. There is one important thing I want to leave with you. I will take advantage of any specialist you might have at our disposal because, as we said to you, we are trying to get the best brains in Canada to help us resolve this problem. Thank you.

The Chairman: Thank you. Now we will go from the aircraft industry to the shipping industry. I have always said that Montreal is the most important transportation centre in Canada and our next witnesses are the Seafarers' International Union, I understand, represented by Mr. Andy Boyle, Director of Industrial Relations, and Mr. Richard Thomasson. If they would come forward, please. Or whoever else is here from the SIU.

Good morning, sir. You are?

Mr. Richard Thomasson (Legal Representative, Seafarers' International Union): Good morning. I am Mr. Thomasson, and my mouthpiece Mr. Boyle is just coming in.

• 1045

The Chairman: Mr. Thomasson, as I mentioned at the beginning, our rules and directives provide that our witnesses may either read or comment for an initial 15 minutes. If they have longer material we can file that in the record, print it as you have prepared it; then we will spend additional time in dialogue and asking questions.

So you may proceed.

Mr. Andrew Boyle (Director of Industrial Relations, Seafarers' International Union): Thank you very much, Mr. Chairman and task force members, and other participants who are present.

When we first received notice of the hearings to be taking place re job opportunities for the 80s, it presented us with a very unique situation, and after listening to some of the remarks made earlier I believe we are in an even more unique position. Some of the questions that have come from the panel here this morning I would like to touch on in some opening remarks.

Women within the maritime industry have been receiving equal pay and have had equal opportunity since well before the unions were even established, and they followed suit with union support, which has continued right into the 80s. One of the pressing questions in Canada right now is the policy of bilingualism, and I am happy to say that our organization has promoted bilingualism since 1948 and the union has been run under a bilingual policy since 1948.

Our problem in the maritime industry touches on several government departments. It began early in the 70s when the union recognized the problem that we were facing. Technology

[Translation]

Thank you for your help. We will probably get in touch with you when we will be preparing our report. Thank you.

M. Laprade: Monsieur le président, au nom des membres du CAMAQ et en mon nom propre, permettez-moi de vous remercier de l'occasion que vous nous avez offerte de vous faire partager notre histoire. Avant de partir, permettez-moi de faire une remarque importante. Nous tirerons profit de tous les spécialistes que vous voudrez bien mettre à notre disposition parce que, comme je vous l'ai dit, nous essayons de réunir les meilleurs cerveaux du Canada pour nous aider à résoudre ce problème. Merci.

Le président: Merci. Du secteur aérospatial, nous allons passer au secteur maritime. J'ai toujours dit que la ville de Montréal était le plus important centre canadien en matière de transports et il se trouve que nous recevons maintenant les représentants du Syndicat international des gens de mer en la personne de M. Andy Boyle, directeur des relations industrielles et de M. Richard Thomasson. Je vous prierais de bien vouloir vous avancer avec les autres représentants de votre syndicat.

Bonjour monsieur. Pouvez-vous vous présenter?

M. Richard Thomasson (représentant juridique, Syndicat international des marins): Bonjour. Je suis M. Thomasson et mon porte-parole, M. Boyle, vient juste d'arriver.

Le président: Monsieur Thomasson, comme je l'ai indiqué au début, nos règles et directives prévoient que les témoins lisent leur mémoire, ou nous en parlent pendant 15 minutes. Si cela risque de prendre plus de temps, nous pouvons l'insérer dans nos délibérations, l'imprimer tel que vous l'avez préparé. Cela donne davantage de temps pour échanger des points de vue et vous interroger.

Vous pouvez y aller.

M. Andrew Boyle (directeur des relations industrielles, Syndicat international des marins): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci aux membres de votre groupe de travail et aux autres participants.

Lorsque nous avons reçu avis des audiences qui devaient porter sur les perspectives d'emploi pour les années 80, nous nous sommes trouvés dans une situation bien particulière, et après avoir écouté certaines des remarques, ce matin, je crois pouvoir dire que notre position est encore plus unique en son genre que nous ne le pensions. J'aimerais revenir sur certains des points qui ont été abordés ce matin.

Dans l'industrie maritime, les femmes reçoivent un salaire égal et des chances égales depuis très longtemps, bien avant la création même des syndicats, et elles ont toujours conservé ces droits, avec l'appui des syndicats. Aujourd'hui, une des questions urgentes au Canada est la politique de bilinguisme, et je suis heureux de signaler que notre organisme préconise le bilinguisme depuis 1948 et que le syndicat est bilingue depuis cette date.

Notre problème, dans l'industrie maritime, touche divers ministères. Cela a commencé dans les années 70, quand le syndicat a reconnu le problème qui nous menaçait. La techno-

[Texte]

on board ship had been changing drastically in the previous two decades. We had gone from coal-burning ships to steam to diesel, with every intention, I believe, of going to gas turbine in the future. So we constantly had to upgrade our own people, with only on-the-job training available at the time. With the 70s came our new president, Roman Gralewicz, and he decided it was time the union adopted a policy of training our people a little more formally. In the early negotiations of the 70s, he contracted with the companies a special fund to create a seafarers' training institute. Until that time we had been given little notice from any government agency, whether provincial or federal, of establishing any formal training body for the unlicensed personnel aboard ship.

Going into the middle of the 70s, the fund was growing and we were starting to look for sites to build this school. I am happy to say again, as our colleagues expressed earlier, that we now have a seafarers' training institute in full operation, with the dual purpose of training new people coming into the industry and of upgrading our present members who are on ships now. They can come back for further upgrading, whether it be upgrading for a higher job or the changing safety standards required by the federal government.

One of the important aspects, although our colleagues are not present today from the officers' unions or from any of the shipping companies, is that we instill within our people who are taking upgrading programs the idea that they should continue with their education and proceed later on to higher levels as officers, whether it is on deck or in the engine room. There is some federal assistance offered to some of these people for upgrading and becoming officers, and so far we have had a good response from unlicensed people getting their licences and sailing as officers on board ship.

This brings us to the 80s and job opportunities. The basic problem the maritime industry faces is one that I do not believe I can restrict solely to working on board ships. It is the whole industry problem, from the beginning of building the ships to the manning of the ships and to the sailing of the ships. There is no future in sight. The present government, the past government and the Liberal government before that have been flip-flopping with different policies as far as Canadian shipping is concerned. So whether we are talking about a young man or woman attempting to come into this industry, whether as a steelworker to build ships or as a deck person to sail ships, no one can see any future at all in the industry.

• 1050

I think this can be highlighted. Recently—last fall—during the NATO exercises in Europe, when Canada was asked to participate, which she did, it was found that there were no ships in Canada to take our tanks and other military equipment over to participate. So the Canadian government had to charter a foreign ship to come to Canada to take our tanks and equipment to Europe so we could participate in the games.

[Traduction]

logie des navires avait terriblement évolué dans les deux décennies précédentes. Nous étions passés de la combustion du charbon à la vapeur, puis au diesel, avec, je crois, la perspective de passer aux turbines à gaz. Il fallait donc constamment recycler nos adhérents, et nous ne disposions pour cela que de formation sur le tas. Avec les années 70 est arrivé notre nouveau président, Roman Gralewicz, qui a décidé qu'il était temps que le syndicat adopte une politique de formation un peu plus structurée. Dès les premières négociations des années 70, il fit accepter par les sociétés un fonds spécial destiné à créer un institut de formation des marins. Jusque-là, rares étaient les organismes gouvernementaux qui faisaient attention à nous, qu'il s'agisse de l'échelon provincial ou de l'échelon fédéral, pour ce qui était des programmes de formation à offrir au personnel non certifié à bord des navires.

Alors que nous approchions du milieu des années 70, notre fonds commençait à grossir, et nous nous sommes mis à rechercher un emplacement pour construire cette école. Comme l'ont dit tout à l'heure nos collègues, nous avons maintenant un institut de formation des marins, dont l'objectif double est de former de nouveaux marins pour entrer dans cette industrie et de perfectionner les marins qui y travaillent déjà. Ils peuvent ainsi reprendre des programmes de formation, qu'il s'agisse de viser une promotion ou d'apprendre les nouvelles normes de sécurité exigées par le gouvernement fédéral.

L'un des aspects importants est que nous incitons ceux qui suivent ces programmes de perfectionnement à poursuivre leurs études et à briguer les échelons supérieurs, comme ceux d'officiers, sur le pont ou dans la salle des machines. Malheureusement, nos collègues des syndicats des officiers et des compagnies de navigation ne sont pas là. Certains peuvent recevoir une assistance fédérale pour parvenir à ce grade d'officier, mais jusqu'ici, nous sommes assez satisfaits du résultat.

Cela nous amène aux perspectives d'emploi pour les années 80. Le problème fondamental auquel l'industrie maritime doit faire face n'est pas, à mon avis, limité au travail à bord des navires. C'est toute l'industrie qui est en cause, depuis la construction navale jusqu'à l'équipement des navires et à leur utilisation. L'avenir semble bouché. Le gouvernement actuel, le gouvernement précédent et le gouvernement libéral antérieur n'arrêtent pas de changer de politique à propos de la marine canadienne. Qu'il s'agisse d'un jeune homme ou d'une jeune femme qui essaie d'entrer dans cette industrie, d'un ouvrier de la construction navale ou d'un marin, l'avenir semble bouché pour tout le monde dans cette industrie.

Je crois qu'on peut donner un bon exemple. L'automne dernier, pendant les exercices de l'OTAN en Europe, on a demandé la participation du Canada, qui a accepté; on a alors découvert qu'il n'y avait pas de navires au Canada pour transporter là-bas nos chars d'assaut et d'autres équipements militaires. Le gouvernement canadien a donc dû affréter un navire étranger pour venir au Canada chercher nos chars et

[Text]

Although maybe the federal government or somebody else saved a couple of nickels or dimes, I believe it is a blot on Canadians that we cannot even get our armed forces to where we are supposed to be, and we have to utilize foreign ships.

Other problems which come up in that industry are buccaneer-type owners of vessels, who come to Canada, operate for a short period of time, utilizing any and all benefits made available to them by the government, and then as recently as last week, as soon as the ship leaves Canada, they take a crew and throw them off in a foreign port. This story, I believe, has been getting some attention. It will probably be getting more attention this week. It occurred down in Savannah, Georgia.

I noticed the panel talked earlier today on the question of immigration and how that can affect the industry and training. If you see no future in your industry, it is very difficult to attract people into that industry, especially to continue training and become a fully licensed officer. At a salary range for an average captain of approximately \$45,000 to \$55,000 a year, it is not hurting for money if we can get the jobs. But if you see no career, it is not going to entice too many people to come in. So what happens then is we start running a little short, which we are looking at, into the future, and then we start asking people to come from abroad, which further deletes any chance for Canadians to get work, because if you are not training, then we are starting to import more people.

The problem compounds itself as industry takes a look at the maritime industry. Because it is capital intensive, they become a little reluctant to invest millions and millions—the average price of a new ship is \$30 million. So they become more reluctant in investing. When that happens, and no Canadian ships are being built, it not only affects the seafarer working aboard ship, it affects the steelworkers working in the shipyards, it affects the steelworkers working in the mills in Hamilton, preparing the steel for the ship, and quite a number of other related industries; for example, radar equipment, for which Canada is one of the leaders in the world. So all of a sudden now we are not just cutting off seafarers on ships, but other industries where we have developed an expertise, as shown in the past.

What happens after this is what has been happening lately, where Crown corporations, or so-called Canadian companies, like CN, all of a sudden take Canadian taxpayers' money and invest in foreign corporations to handle Canadian shipping, where no direct benefit is shown back to any industry, any Canadian; and this makes for a further reluctance on the part of shipowners to invest in the industry, and again further sets back any careers or job opportunities for the eighties, nineties or any date further. Tens of thousands of jobs are affected by this.

[Translation]

notre équipement et les amener en Europe, afin que nous puissions participer à ces jeux. Même si le gouvernement fédéral, ou quelqu'un d'autre, a pu épargner quelques sous, je crois qu'il n'est pas à l'honneur des Canadiens que nous ne puissions même pas transporter nos propres armées là où elles doivent être, et que nous devons utiliser des navires étrangers pour le faire.

Il y a d'autres problèmes dans cette industrie, notamment celui des exploitants de navires qui s'apparentent plus à des pirates; ils viennent au Canada et travaillent ici pendant quelque temps, ils profitent de tous les avantages offerts par le gouvernement du Canada, puis, comme on l'a fait la semaine dernière, sitôt que le navire quitte le Canada, il laisse leurs marins canadiens dans un port étranger. Je pense que cette affaire attirera l'attention du public. On y portera probablement plus attention cette semaine. Cela s'est produit à Savannah, en Georgie.

J'ai remarqué un peu plus tôt aujourd'hui que le groupe a parlé de la question de l'immigration et de la façon dont cela pourrait toucher cette industrie et la formation. Si les gens croient qu'il n'y a pas d'avenir dans cette industrie, il sera très difficile de les attirer, et particulièrement de les amener à poursuivre leur formation pour devenir des officiers pleinement qualifiés. Le salaire moyen du capitaine est d'environ \$45,000 à \$55,000 par année, ce qui est assez intéressant, si vous pouvez obtenir un tel poste. Toutefois, s'il n'y a pas de possibilités de carrière, il est impossible d'attirer des gens vers ce métier. Il y a donc une certaine pénurie, ce qui se poursuivra à l'avenir; nous demandons donc des candidats de l'étranger, ce qui diminue d'autant les possibilités d'emploi pour les Canadiens, car si on n'assure aucune formation, nous devons alors importer des travailleurs.

Le problème s'aggrave dans le domaine de la construction maritime. C'est une activité qui exige beaucoup de capital, et les financiers hésitent à investir des millions de dollars—le prix moyen d'un nouveau navire est 30 millions. Ils hésitent donc à investir. Ainsi, aucun nouveau navire canadien n'est construit, et cela touche non seulement les marins travaillant sur ces navires, mais également les travailleurs des chantiers maritimes, les travailleurs de l'acier de Hamilton qui préparent l'acier nécessaire à la construction des navires; les effets se font sentir dans beaucoup d'industries connexes; passons par exemple à l'équipement de radar, dont le Canada est l'un des principaux fournisseurs au monde. Alors, soudainement, cela nuit non seulement aux marins sur les navires, mais également aux travailleurs d'autres industries où nous avons acquis une certaine expérience.

Se produit alors ce qui est arrivé récemment, à savoir que les sociétés de la Couronne, comme le CN, prennent l'argent des contribuables canadiens pour l'investir dans des sociétés étrangères, afin d'assurer le transport maritime canadien; cela ne rapporte aucun bénéfice à l'industrie canadienne et aux Canadiens; également, les propriétaires de navires hésitent encore plus à investir dans cette industrie, sans compter que cela réduit grandement les possibilités de carrière et d'emploi pour les années 80 et 90. Des dizaines de milliers d'emplois sont ainsi menacés.

[Texte]

We have had great co-operation between union management in developing a training program very similar to those carried on in other maritime nations. We are attempting to prepare for the eighties, but unless there is some government co-operation to facilitate the industry's desire to continue, our opportunities for attracting people into this industry will be nonexistent and we will lose tens of thousands of jobs.

Would you like to comment further?

Mr. Thomasson: You have pretty much covered it, Andrew.

We got together before we came here to sandbag you a little. I might just reverse something Andrew has said, that if you think with the proper support and the proper attitude, the defeatist attitude our government has towards deep-sea shipping, dredging, and shipbuilding is really rather frightening as far as a person's being a Canadian goes. If you think of the jobs that would be available had we a deep sea fleet—shipyards with the spinoff—it is really mind boggling. We are a maritime country; as a matter of fact, Ontario is a maritime province if you want to consider the Great Lakes. We have the facilities to train people. We are rather proud of our school in Morrisburg. It is the first time, as far as we know anyway, in Canada where management and labour have co-operated to build such a school without-with no offence—any government help. We have been trying for some time to get a facility to train people in emergency training—safety, fire—and we find all kinds of things laid in our way, excuses why we should not have it. This is to save lives. We had a ship sink, six men died on it and died a horrible death; they burned to death. If they had had proper training they probably would have got off.

• 1055

As I say, Andrew has pretty much covered it. We can work things in. We are complaining about not having a deep sea fleet, but we can train people. If you asked us, would we have the trained people if somebody all of a sudden gave us 50 ships, we would have to say no. But we could within a year damn well supply them. We have dredges coming into this country and, for whatever reason, the Canadian government chooses to give the contract to a foreign company. Through pressure from labour unions and Manpower, they hire Canadians but they do not really train them; they stand there and watch. If they have any pride, and most working people do, they leave because they are not allowed to touch the equipment. Regardless of the reasons that these companies have for doing this, they say they will train Canadians, they will eventually hire all Canadians, and they do hire token Canadians, but they do not really do it.

[Traduction]

Il y a une grande collaboration entre les syndicats et le patronat pour la mise au point d'un programme de formation semblable à ceux en vigueur dans d'autres nations maritimes. Nous essayons de nous préparer pour les années 80, mais à moins que le gouvernement collabore pour appuyer les efforts de l'industrie, il nous sera impossible d'attirer des gens vers ces métiers et nous perdrons encore des dizaines de milliers d'emplois.

Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Thomasson: Je crois que vous avez à peu près tout dit, Andrew.

Avant de témoigner devant vous, nous nous étions entendus pour vous éblouir un peu. Je vais contredire une des observations d'Andrew. Quand on pense à l'appui et aux mesures qui seraient nécessaires, le défaitisme de notre gouvernement envers le transport maritime en haute mer, le dragage et la construction maritime est vraiment inquiétant pour tout Canadien. Quand on pense à tous les emplois qui seraient disponibles si nous avions une flotte hauturière, des chantiers de construction maritime, et tout ce qui en découle, c'est vraiment à n'y rien comprendre. Nous sommes un pays maritime; de fait, l'Ontario est une province maritime, si vous tenez compte des Grands Lacs. Nous avons les moyens de former des gens. Nous sommes assez fiers de notre école de Morrisburg. A ma connaissance, c'est la première fois au Canada que le patronat et les syndicats collaborent à la construction d'une école sans aide gouvernementale. Depuis un certain temps, nous essayons d'obtenir les installations pour la formation dans les domaines des mesures d'urgence et de sécurité, de même que pour la lutte contre les incendies. Nous rencontrons toutes sortes d'obstacles et d'excuses pour ne pas créer ces installations. Nous voudrions sauver des vies. Un navire a coulé récemment et six hommes ont connu une mort horrible; ils ont brûlé vifs. S'ils avaient été bien formés, ils s'en seraient probablement tirés.

Comme je le disais, Andrew a assez bien exposé la situation. Nous pouvons faire bien des choses. Nous nous plaignons de ne pas avoir de flotte hauturière, mais nous pouvons former des gens. Si on nous demandait de fournir du personnel qualifié pour 50 navires qui nous arriveraient soudainement, nous ne pourrions le faire. Cependant, si on nous donnait une année, nous pourrions y arriver. Nous avons des travaux de dragage à faire au pays, mais pour une raison ou pour une autre, le gouvernement canadien accorde des contrats à des sociétés étrangères. A la suite de pressions exercées par les syndicats et les services de main-d'œuvre, ces sociétés embauchent des Canadiens, mais elles ne les forment pas vraiment: ces employés ne font que regarder les autres travailler. Si, comme la plupart des travailleurs, ils ont une certaine fierté, ils quittent ces emplois, car ils ne sont pas autorisés à toucher à l'équipement. Peu importe les raisons pour lesquelles ces sociétés étrangères agissent ainsi, elles disent toujours qu'elles embaucheront des Canadiens; éventuellement, elles embauchent quelques Canadiens de service, mais elles ne respectent jamais leurs promesses.

[Text]

However we can train the people. We have a good system for training officers and engineers in this country, and they go to other industries for whatever reason. The actual hands-on training that a cadet should have, he does not get; but, as for on-the-job training, we have been doing that for years. The institution part of our school is for giving the more formal training, which we are going to need more of, because the equipment aboard ships is becoming more sophisticated so you simple must have that.

If, tomorrow, somebody said, here is an LNG tanker, we would not have any people to operate it, we would have to bring them from some other country. But if somebody said now to us—next year we are going to have an LNG tanker—we could have the people trained. We would have them and we would have them ready. Every day young people ask us: do we have any deep sea ships. People are beginning to take an interest in deep sea. Admittedly, a lot of them do not really know what it is about—they think it is romantic or whatever—but we do have people asking. We could, with the proper encouragement and knowing that there is an industry out there to train them for—and there should be one, and eventually there will have to be—train the people.

We are open for questions.

The Chairman: Mr. Boyle and Mr. Thomasson, I want to make it clear that as a special committee of the Parliament of Canada it is not our job to defend the policies of any government of the past. We are here to look objectively at the problems and try to recommend solutions for the future. We are pleased to have your views.

It is my view, as a member of Parliament from Montreal, that marine industries and the shipping industry in Canada should be a major industry. We are surrounded by three great oceans, we have great rivers that are capable of navigation, and the Great Lakes. There is no doubt in my mind that shipping always has been and should be a great industry and source of transportation in Canada for Canada and abroad. So if we can do something to recommend changes in government policies to stimulate that industry we will certainly do it.

• 1100

Just to get a few facts on the record, could you tell us how many men are now employed not in the manufacture of ships but in the sailing of ships in Canada—and if you want to break that down between inland and lake shipping and overseas shipping, that might be helpful. I know our Canadian industries are mainly involved in coastal shipping and inland shipping. But could you give us an idea how many men are now employed in shipping in Canada?

Mr. Boyle: At this time of the year there are not that many, because of our lack of involvement in deep-sea shipping. Most of the lakes and rivers are frozen. In full season, approximately 20,000 people are employed on ships and in shipping in Canada. The related industries can be anywhere from eight to

[Translation]

Cependant, nous sommes en mesure d'assurer la formation des gens. Nous avons un bon système de formation des officiers et des mécaniciens; ils vont quand même vers d'autres industries, pour une raison ou pour une autre. Les cadets n'obtiennent pas la formation pratique qu'ils devraient obtenir; quant à la formation en cours d'emploi, c'est ce que nous faisons depuis de nombreuses années. Notre école comporte une institution où nous assurons une formation plus théorique, ce qui devient très nécessaire, car l'équipement des navires devient de plus en plus perfectionné.

Si demain quelqu'un nous demandait du personnel pour un butanier, nous ne pourrions trouver personne, et nous devrions importer la main-d'œuvre nécessaire. Toutefois, si on nous donnait une année de préavis, nous pourrions former le personnel nécessaire. Chaque jour, des jeunes nous demandent si nous avons des navires hauturiers. Les gens commencent à s'intéresser à ce domaine. J'admets qu'un bon nombre d'entre eux ne savent pas de quoi il s'agit exactement—they croient que c'est très romantique, ou je ne sais quoi—mais il y a quand même des jeunes qui s'informent. Nous pourrions former ces gens, avec les encouragements nécessaires, en sachant que l'industrie peut assurer leur formation et qu'il y aura des possibilités d'emploi.

Nous pouvons maintenant répondre aux questions.

Le président: Monsieur Boyle et Monsieur Thomasson, je désire bien préciser que le rôle de ce comité spécial du gouvernement du Canada n'est pas de défendre les politiques des gouvernements passés. Nous sommes ici pour étudier objectivement les problèmes et pour recommander des solutions possibles. Nous sommes heureux de connaître votre opinion.

A mon avis, à titre député de Montréal, au Canada, l'industrie des transports et de la construction maritimes devrait être très importante. Nous sommes entourés de trois grands océans, nous avons de grands fleuves et rivières et les Grands Lacs sont navigables. Pour moi, il ne fait aucun doute que les transports maritimes ont toujours été et seront toujours une industrie importante, tant pour le transport au Canada qu'à l'étranger. Alors, si nous pouvons faire quelque chose pour recommander des changements dans les politiques gouvernementales, afin de stimuler cette industrie, nous le ferons sûrement.

Aux fins du compte rendu, pourriez-vous nous dire combien de gens travaillent actuellement, non pas à la construction de navires, mais plutôt à leur exploitation au Canada; si vous pouviez faire une ventilation entre les marins travaillant sur les lacs et ceux travaillant en haute mer, cela pourrait être utile. Je sais que nos industries canadiennes s'occupent surtout de cabotage et de navigation intérieure. Toutefois, pourriez-vous nous donner une idée du nombre de personnes travaillant au transport maritime au Canada?

M. Boyle: A cette époque-ci de l'année, il n'y en a pas beaucoup, car nous participons très peu au transport maritime en haute mer. La plupart des lacs et cours d'eau sont gelés. Pendant la pleine saison, environ 20,000 personnes travaillent sur les navires et dans l'industrie des transports maritimes au

[Texte]

ten times that many people, when you include the yards and everything else. But it is approximately 20,000 when the season is full and the lakes are navigable.

The Chairman: Is that an increase or a decline from periods in the past?

Mr. Boyle: In the past our union alone had somewhere between 16,000 and 18,000 members, without including non-union or other unions or officers' unions or anybody else.

The Chairman: I see. So for your own union there has been a decline of membership and employment.

Mr. Boyle: A steady decline.

I think Mr. Thomasson could probably answer this more fully, having been around a little longer than I have.

The Chairman: In answering the question, then, what has replaced the men you used to employ? Are these foreign vessels, or is it the aircraft industry or the new super-trains? What has taken away the employment?

Mr. Thomasson: The newer type of ship has fewer crew. They carry twice, three times the cargo with a third the crew; they are not needed. The older ship had firemen, coal passers, and whatever. The newer ships do not need those. We have fewer ships on the lakes, which is what we really have to talk to, because that is where the business is. As probably everyone on the panel knows, we have little or no deep-sea fleet now. We did have a great CN fleet at one time, during the war and shortly after. We do not have it any more.

The dredging industry—we had quite a few members there. I guess mostly because of the scandal that took place some years ago, there just does not seem to be the work out there. There should be work out there. There is not. It is given to outsiders. We will not get into the reasons for that. But we did have quite a few members working in the dredging industry. We still do, but they have gone into shore industries or gone into shipping on the lakes per se, or whatever.

The Chairman: Mr. Boyle?

Mr. Boyle: Just to continue that a little and talk about other industries, the two major dredging projects in the recent past have involved the Arctic, where Dome Petroleum has been hiring Swedish or Dutch dredges and foreign people—and we understand there is every possibility the project at Roberts Bank is going to be given away to some foreign country with foreign nationals, on the west coast of Canada.

CP has approximately 39 ships. I am sure everybody has seen the commercial about CP helping build Canada. Well, if you take a close look, CP does not have one ship under Canadian registry, out of 39 in their foreign trade. They have no Canadians working on them and there is no benefit to Canada from CP at all. They are all foreign built, they are all

[Traduction]

Canada. Si l'on tient compte des industries connexes, on pourrait parler de 8 à 10 fois ce nombre de travailleurs, en comptant les chantiers maritimes, et tout le reste. En pleine saison, lorsque les lacs sont navigables, on peut y compter environ 20,000 travailleurs.

Le président: Cela représente-t-il une augmentation ou une diminution par rapport au passé?

M. Boyle: Dans le passé, notre syndicat comptait, à lui seul, entre 16 et 18,000 membres, sans compter les employés non syndiqués, les syndicats d'officiers, etc.

Le président: Je vois. Alors, pour votre seul syndicat, il y a eu une diminution du nombre de membres et d'employés.

M. Boyle: Une diminution constante.

M. Thomasson pourrait probablement répondre à cette question avec plus de détail, puisqu'il travaille dans ce domaine depuis plus longtemps que moi.

Le président: Dites-moi alors ce qui a remplacé les hommes que vous embauchiez autrefois? S'agit-il de navires étrangers, des avions ou des nouveaux supertrains? Qu'est-ce qui a fait diminuer le nombre de travailleurs?

M. Thomasson: Les nouveaux navires ont un équipage moins considérable. Ils transportent le double ou le triple de marchandises avec un tiers de l'équipage; on a besoin d'un moins grand nombre de marins. Les navires plus vieux avaient des pompiers, des charbonniers, etc. Tout cela est inutile dans les nouveaux navires. Il y a moins de bateaux sur les lacs, et c'est vraiment de cela que nous devons parler, car c'est là que nous faisons nos affaires. Comme vous le savez probablement tous, notre flotte hauturière est quasi inexistante maintenant. Pendant la guerre, et peu après, nous avions une importante flotte du CN, mais elle n'existe plus.

Nous comptons plusieurs membres dans l'industrie du dragage. Probablement à cause du scandale d'il y a quelques années, personne ne semble s'occuper de ce domaine maintenant. Il devrait y avoir du travail, mais on ne trouve rien. Les contrats sont accordés à des étrangers. Nous n'aborderons pas les raisons d'un tel geste. Nous comptons un nombre assez important de membres dans l'industrie du dragage. Ils sont encore là, mais ils se sont lancés dans des industries sur terre, ou ils ont commencé à faire du transport sur les lacs.

Le président: Monsieur Boyle?

M. Boyle: Je poursuis dans cette voie, et je vous parle maintenant d'autres industries; les deux principaux projets de dragage entrepris au cours des dernières années ont eu lieu dans l'Arctique, où Dome Petroleum a engagé des sociétés de dragage suédoises ou hollandaises, de même que des travailleurs étrangers. D'après nos renseignements, il est bien possible que le projet de Roberts Bank soit confié à un pays étranger, avec des travailleurs étrangers, sur la côte ouest du Canada.

Le CP possède une quarantaine de navires. Je suis certain que tout le monde a vu le commercial où l'on dit que le Canadien Pacifique aide à construire le Canada. Or, si on y regarde de plus près, sur les 39 navires du Canadien Pacifique assurant le commerce avec l'étranger, aucun ne bat pavillon canadien. Aucun Canadien ne travaille sur ces navires, et ce

[Text]

manned by foreigners, and there is no tax money coming to Canada.

If you take three of the other largest corporations, Federal Commerce, Papachristidis, and CN, you are talking about another 70 ships or more. Even some of the ferry boats operating from Port Aux Basques in Newfoundland to Sydney, Nova Scotia are Swedish built. How we let foreign ships get into our ferry industry in Canada, which is supposed to be federally regulated, or what happened there, I am not sure either.

• 1105

As far as other industries taking away from the maritime industry, the amount of cargo carried on the average Great Lakes ship, which is approximately 730 feet, from Thunder Bay to Montreal, for example, or downriver to Quebec or Sept-Îles, would require five trains one mile in length each to carry the same. So ecologically speaking, as far as fuel consumption is concerned, a ship far exceeds the efficiency of anything that can be done by any other industry in transportation. I think that is one reason, and we feel prejudiced again, that the federal government has instituted, or is in the process of instituting, a federal surcharge on the sale of fuel to ships in Canada—to close that gap between trains and ships. I do not mind if you want to put a surcharge on a foreign ship operating in Canada, and I believe we should; but putting it on every ship only brings trains and Canadian ships closer into competition, and in doing that we are not penalizing the trains, we are only penalizing Canadian ships.

The industry has suffered staggering setbacks because of the federal government. They have increased the tolls in the Welland Canal 100 per cent in three years. I do not know what the cost of inflation is right now but I am sure it is not 100 per cent in three years. Every move the government makes is to discriminate against Canadian shippers, and this in an industry that employs hundreds of thousands of people. We are going to lose those jobs, and instead of having an income we are just going to create a larger burden on the Canadian taxpayer by unemployment benefits or welfare benefits or further retraining of people to go into some other industry where right now, unemployment being what it is, there are no jobs there for them.

So it looks like a very impractical path that the government proceeds on all the time with respect to maritime. The job opportunities are there. We are known around the world as the rock and timber country of the world; that is all we do, and we carry it on foreign ships. I believe it is time Canada and the Canadian government took a positive step forward, and in areas where we can display our expertise, one of which is shipping, we should put money. Shipping companies have never asked for subsidies. Maybe some have, but the major

[Translation]

commerce ne produit aucun avantage pour le Canada. Tous ces navires sont construits à l'étranger et utilisent des équipages étrangers; aucune taxe n'est versée au Canada en regard de ces navires.

Quant aux autres grandes sociétés maritimes, trois d'entre elles comptent ensemble environ 70 navires, ou plus; il s'agit de la Federal Commerce, de Papachristidis et du Canadien National. Même certains traversiers assurant la liaison entre Port-aux-Basques, à Terre-Neuve, et Sydney, en Nouvelle-Écosse, sont construits en Suède. Je ne sais pas trop comment nous avons permis l'utilisation de navires construits à l'étranger au sein du service de traversiers au Canada, service censément réglementé par le gouvernement fédéral. Je ne sais pas ce qui s'est passé.

Quant aux autres industries qui pourraient nous enlever une partie des marchandises que nous transportons habituellement, disons que la taille moyenne des navires circulant sur les Grands Lacs est d'environ 730 pieds; pour aller de Thunder Bay à Montréal, ou de Québec à Sept-Îles, par exemple, il faudrait cinq trains, longs de un mille, pour transporter la même quantité de marchandises. Alors, si on pense à l'écologie et au combustible utilisé, les navires sont beaucoup plus efficaces que les autres moyens de transport. A mon avis, c'est là l'une des raisons—et nous sentons qu'on nous porte préjudice—pour laquelle le gouvernement fédéral est sur le point d'imposer une surtaxe fédérale sur la vente de combustible aux navires au Canada; on veut ainsi diminuer l'écart entre les trains et les navires. Je veux bien qu'on impose une surtaxe pour les navires étrangers dans les eaux canadiennes, et je crois que nous devrions le faire; toutefois, en imposant cette surtaxe à tous les navires, on intensifie la concurrence entre les trains et les navires canadiens; ainsi, on ne pénalise pas l'industrie des chemins de fer, mais bien les transporteurs maritimes canadiens.

Notre industrie a connu des difficultés considérables à cause du gouvernement fédéral. Le péage sur le canal Welland a été augmenté de 100 p. 100 en trois ans. Chaque décision du gouvernement constitue une discrimination à l'égard des transporteurs canadiens, et cela, dans une industrie qui occupe des centaines de milliers de travailleurs. Nous allons perdre ces emplois, et plutôt que de créer un revenu, nous allons imposer un fardeau plus considérable au contribuable canadien; on devra verser des prestations de bien-être ou d'assurance-chômage, ou encore assurer le recyclage des travailleurs dans d'autres industries où, le chômage étant ce qu'il est, il n'y a présentement aucun emploi pour eux.

Il semble donc que la politique gouvernementale à l'égard de l'industrie maritime soit très peu pratique. Les possibilités d'emploi existent. Partout à travers le monde, nous sommes reconnus comme les grands fournisseurs de minerais et de bois; c'est tout ce que nous faisons, et nous transportons ces produits sur des navires étrangers. A mon avis, il est temps que le Canada et le gouvernement canadien prennent des mesures positives dans des domaines où nous pourrions faire valoir notre expérience; le transport maritime est l'un de ces domaines, et

[Texte]

ones have not. They are looking for different forms of financing. Capital high-risk industry that they are, there can be a whole procedure. Right now we are receiving no income. At least if we made the jobs and reduced taxation if they were going to reinvest in the maritime industry, we would have an opportunity for jobs. And jobs would create revenue and the revenue would create more jobs shoreside because people would be buying houses and not standing in unemployment insurance lines.

The Chairman: While the total of your membership has decreased, has shipping tonnage increased? In other words, what I am trying to get at here is this: Is the shipping business in and out of and within Canada increasing although it might be increasing with the foreign sector? Do you have any figures on that? Has there been an increase or a decrease in the tonnage shipped by boat as opposed to the men involved in Canadian employment?

Mr. Boyle: Only a couple of weeks ago I was dealing with CSL, part of Power Corporation, and they estimate that the price per ton of, for example, grain has gone up one cent since 1956 to what it is today because of the larger loads that can be carried. So we are carrying a hell of a lot more tonnage right now and the price has gone up only a matter of cents.

Mr. Thomasson: I think we must make clear, when we talk to that problem, that we are talking of Great Lakes ships now. If you were to talk to what we ship as a country, Canadian companies, it has probably increased, but on ships that are under foreign flag owned by Canadians.

• 1110

The Chairman: I know you are involved in Great Lakes shipping, but since we are also covering the west coast and the Maritimes there is also some coastal shipping involved. In the Atlantic area it is between Newfoundland and the Maritime provinces, and in B.C., up and down the B.C. coast. I presume that is mostly Canadian too—the coastal shipping as well as the lake shipping.

Mr. Boyle: I would like to agree with a lot of that, but since the federal government withdrew the subsidy to Northland Navigation Co. Ltd. on the west coast of Canada, the number of Canadian ships has steadily decreased on the west coast today. As a prime example, corporations like Crown Zellerbach engage British ships with foreign crews. The Japanese are starting to cut into that trade now, too. There is no relief in sight. MacMillan Bloedel Limited is foreign flag with foreign crews; one of the most upstanding Canadian corporations, supposedly. They are all foreign flag, foreign crew. Even with CNR, as far as the east coast is concerned or the river trade here, they have taken taxpayers' money, fed it into an international company, and that has been operated with foreign ships and foreign people.

The Chairman: Mr. Marceau.

[Traduction]

nous devrions y investir de l'argent. Les sociétés de transport maritime n'ont jamais demandé de subventions. Certaines l'ont peut-être fait, mais ce ne sont pas les plus importantes. Elles cherchent d'autres formes de financement. Il s'agit d'une industrie où les risques sont élevés et le financement peut être complexe. Pour l'instant, nous ne recevons aucun revenu. Nous pourrions créer de nouveaux emplois, qui créeraient ainsi des revenus. Ces revenus créeraient plus d'emplois à terre, puisque ces travailleurs achèteraient des maisons plutôt que de faire la queue au bureau d'assurance-chômage.

Le président: Même si votre syndicat accuse une diminution du nombre de ses membres, le tonnage a-t-il augmenté? Autrement dit, y a-t-il une augmentation des activités de transport maritime canadienne, tant à l'intérieur que vers l'étranger, même s'il peut y avoir une augmentation du secteur étranger? Avez-vous des statistiques à ce sujet? Par rapport à la diminution du nombre de travailleurs canadiens dans ce secteur, y a-t-il eu une augmentation du tonnage par navire?

M. Boyle: Il y a quelques semaines, nous discussions avec CSL, une filiale de la Power Corporation; d'après les représentants de cette société, le prix du transport d'une tonne de céréales, par exemple, n'a augmenté que de 1c. depuis 1956. Cela s'explique par les cargaisons plus importantes qui peuvent être transportées. Notre tonnage est donc beaucoup plus élevé maintenant, et le prix du transport n'a augmenté que de quelques cents.

M. Thomasson: Précisons, au sujet de ce problème, que nous parlons ici uniquement du transport sur les Grands Lacs. Si l'on pense au tonnage du pays et des sociétés canadiennes, il y a probablement eu une augmentation, mais il s'agit de navires battant pavillon étranger et exploités par des Canadiens.

Le président: Je sais que vous vous occupez de la navigation sur les Grands Lacs mais comme nous étudions également la côte ouest et les Maritimes, cela touche aussi la navigation côtière. Dans la région de l'Atlantique, c'est entre Terre-Neuve et les provinces maritimes alors qu'en Colombie-Britannique, c'est tout le long de la côte. Tout est probablement essentiellement canadien, qu'il s'agisse de la navigation côtière ou de navigation sur les Grands Lacs.

M. Boyle: J'aimerais en convenir mais étant donné que le gouvernement fédéral a retiré la subvention à Northland Navigation Co. Ltd. sur la côte ouest, le nombre de navires canadiens a considérablement diminué sur cette côte. Un exemple, des sociétés comme Crown Zellerbach engagent maintenant des navires britanniques avec des équipages étrangers. Les Japonais commencent également à pénétrer le marché. L'avenir est bien peu encourageant. MacMillan Bloedel Limited navigue sous pavillon étranger avec des équipages étrangers; c'est soit-disant une des plus grandes sociétés canadiennes. Les pavillons sont tous étrangers, les équipages aussi. Même le CNR, sur la côte est et pour la navigation fluviale, a pris des fonds publics pour les mettre dans une société internationale qui utilise des navires étrangers et des équipages étrangers.

Le président: Monsieur Marceau.

[Text]

• 1110

M. Marceau: Merci, Warren.

Je pense que le président a dû vous expliquer au début de cette réunion que nous étions un groupe de travail composé de sept personnes représentant des partis différents. Il est évident que nous avons nos opinions personnelles et je pense que c'est toujours délicat, quand on veut travailler dans un domaine comme celui que nous avons choisi de travailler, de porter des jugements en tant que groupe.

Il est évident que les politiques gouvernementales font l'objet de discussions. Vous nous avez exposé votre point de vue et je voudrais que vous sachiez que notre travail n'est pas d'interpréter les politiques gouvernementales, mais d'essayer de trouver une solution concrète aux problèmes de la formation. On nous dit de part et d'autre que les jeunes qui veulent travailler n'ont pas d'expérience et ils n'ont pas de milieu de travail où ils peuvent prendre de l'expérience. Alors, notre groupe de travail est intéressé à savoir ce que nous pourrions suggérer pour faciliter la formation. Et ma question est la suivante: vous dites que le gouvernement ne fait rien pour vous aider dans le domaine de la formation ou du training. Qu'est-ce que vous pourriez suggérer au gouvernement comme méthodes ou moyens pour aider à augmenter la formation et à faciliter la formation? Qu'est-ce que le gouvernement pourrait faire concrètement?

Mr. Boyle: If you wish to become that specific with your question on our reason here, it is because we have had to take a rather large perspective before your panel. I began our brief this morning by stating that when no assistance was available we began our own and we built our school on our own without any help. Because of the new regulations coming in for marine emergency duty, we have been working with the Honourable Minister Jean-Luc Pepin and he has offered us some avenues that we have explored where it looks like we are getting some positive results. That is why I was stating at the beginning that job opportunities for us are not a question of training or retraining. It becomes restrictive as far as immigration is concerned and the number of people who have been allowed into this country to work, because we have not had the qualified people here. No Canadian can get into the market because of the restrictive policies of the government and that is the reason why we have not had the qualified people here. All of a sudden on Monday they say: "Here is the ship, can you man it?" Sometimes we are fortunate and we can. Other times we cannot. Then instead of getting Canadians to be trained for the jobs, they come in, as in Newfoundland in the offshore industry, they work six months or four months and then they are gone again. There is no catch-up time allowed. So, I think as far as training or retraining is concerned, we are trying our best to keep up with it.

• 1115

As far as government assistance, we are happy that Mr. Pepin has worked with us on a marine emergency duty and, hopefully, he will see that we get the emergency duty training set up at our school, as we have requested, because we would

[Translation]

Mr. Marceau: Thank you, Warren.

The Chairman must have told you at the beginning of the meeting that we are a task force of seven people representing different parties. It is clear that we have our personal views so that it is always difficult in a field like this one to make judgments as a group.

No doubt government policies are of some concern. You have stated your view and I want you to know that our work is not to interpret government policies but to try and find a concrete solution to the problems of training. We have been told time and time again that the young who want to work have no experience and no work environment where they could gain such experience. So our task force would be interested in knowing what we could suggest to facilitate training. Here is my question: You say that the government has not been doing anything to help you in the training field. What would you suggest the government do to help develop and facilitate training? Are there any concrete means or methods?

M. Boyle: Si vous voulez poser des questions aussi précises, je vous signale que nous avons envisagé le problème dans une perspective beaucoup plus large. Au début de notre mémoire, je déclarais que lorsque nous avons constaté que nous ne recevions pas d'aide, nous avons commencé le travail tout seuls et construit notre école sans l'aide de quiconque. Étant donné la nouvelle réglementation touchant les services de secours d'urgence de la marine, nous avons dû travailler avec l'honorable ministre Jean-Luc Pepin qui nous a offert d'explorer certaines possibilités qui semblent amener quelques résultats positifs. C'est pourquoi je disais dès le début que les perspectives d'emploi ne sont pas pour nous une question de formation ou de recyclage. C'est une question d'immigration et de nombres car on a dû laisser entrer beaucoup de gens qualifiés au pays pour remédier à la pénurie. Étant donné les politiques restrictives du gouvernement, aucun Canadien ne peut pénétrer sur ce marché et c'est pourquoi nous n'avons pas les travailleurs qualifiés voulus. Tout d'un coup, lundi, on déclare: «Voilà le navire, avez-vous les hommes voulus?» Quelquefois nous avons la chance de les avoir. D'autres fois, c'est impossible. Alors, au lieu de former des Canadiens pour ces emplois, on fait comme à Terre-Neuve dans l'industrie au large des côtes, on a des gens qui sont là pour six ou quatre mois et qui repartent. On ne peut rattraper le temps perdu. Pour ce qui est de la formation ou du recyclage, nous essayons de faire le nécessaire.

Pour ce qui est de l'assistance gouvernementale, nous sommes heureux d'avoir pu travailler avec M. Pepin sur les fonctions d'urgence de la marine et nous espérons qu'il veillera à ce que la formation voulue soit organisée dans notre école,

[Texte]

like to offer it to our people so that they can save their own lives when they are working aboard ship. But I think, in the reference that you term your mandate, it restricts our answering your question because you become much more specific, and the problem that faces us in training and retraining is of a larger perspective. These see to be the areas of immigration and emergency duty training which is the present-day problem that we are trying to accomplish for our people.

M. Marceau: Est-ce que vous voulez dire à notre groupe de travail que si les politiques gouvernementales favorisent davantage votre domaine vous seriez capable de procurer la formation à tous ceux qui en auront besoin dans votre domaine sans que le gouvernement ait à organiser des cours de formation? Vous serez capables de répondre aux besoins si, effectivement, les politiques sont modifiées et vous favorisent, vous serez capables de répondre aux besoins de formation dans le futur?

Mr. Boyle: With respect to that question, at present we have approximately 6,000 applications from people seeking employment with the maritime industry at our training institute. We would love to take every one of them in. The school has programs designed to train them and put them on ships, but most of the letters we have to write back and are forced to write back is that we cannot accept them at the school for one reason. I mean, it would be nice to have a membership of 18,000 members, but if you have only 6,000 jobs, there are going to balance it out to protect our member's rights.

But if, as my colleague, Mr. Thomasson, intimated earlier, we were told that during the course of the next two years the federal government was going to change its policy, allow for favourable financing, reduce interest rates, or whatever, and we had the time to plan—which is why we are asking for the government's co-operation—we could work together, train the qualified people that are required who would then be ready to sail on those ships.

I know the stllworkers are here too—I heard them mentioned earlier—or maybe tomorrow. They will need, at the same time, the opportunity to train their people in the new technology for ships being built. And they are going to need retraining in their yards with newer equipment.

So it is a massive undertaking. We realize that. But, on behalf of our group, given proper notice and the ability to work with government, we see many more jobs being created with a more stable financial environment and not a \$2.5 billion trade deficit in the maritime industry.

M. Marceau: Selon vos besoins actuels, les lois fédérales qui touchent la formation sont-elles un obstacle pour vous? Autrement dit, avez-vous des commentaires à formuler sur les lois? Je ne parle pas des politiques gouvernementales, je parle des lois seulement. Est-ce qu'il y a des choses qui, selon vous, devraient être changées pour rendre le système plus efficace?

Le président: Les lois concernant la main-d'œuvre ou le shipping?

M. Marceau: La main-d'œuvre.

[Traduction]

comme nous l'avons demandé, car nous souhaitons l'offrir à tous s'il s'agit d'apprendre à se sauver la vie quand on travaille à bord d'un navire. Je pense toutefois que votre mandat nous limite dans nos réponses car vous voulez des détails beaucoup plus précis que ce que représentent pour nous la formation et le recyclage. Le problème actuel est celui de l'immigration et de la formation aux fonctions d'urgence.

Mr. Marceau: Are you trying to tell our task-force that if government policies were more favourable to your industry, you would be able to offer the necessary training to all those who need it in you industry, without the government having to set up training programs? You could meet the needs if indeed policies were changed and were more favourable to your industry?

M. Boyle: Nous avons à l'heure actuelle environ 6,000 demandes d'emplois dans l'industrie maritime. Nous aimerions pouvoir recevoir tout ce monde à notre institut de formation. Les programmes offerts sont conçus pour leur donner la formation voulue pour travailler sur les navires mais nous devons dans la plupart des cas leur répondre que nous ne pouvons les accepter à l'école pour des raisons bien précises. On ne demanderait évidemment pas mieux que d'avoir 18,000 adhérents mais si l'on n'a que 6,000 emplois, ça va faire beaucoup de gens déçus. Il nous faut donc équilibrer les choses pour protéger les droits de nos adhérents.

Si par contre, comme mon collègue M. Thomasson le disait tout à l'heure, on apprenait qu'au cours des deux prochaines années, le gouvernement fédéral allait modifier sa politique, faciliter le financement, diminuer les taux d'intérêt, que sais-je, et si nous pouvions planifier les choses, collaborer avec le gouvernement, nous pourrions ensemble former la main-d'œuvre qualifiée nécessaire qui pourrait être employée sur ces navire.

Je sais que les employés de la métallurgie sont ici aussi et qu'ils doivent comparaître aujourd'hui ou demain. Il leur faut également former leurs employés aux nouvelles techniques de construction maritime. L'équipement nouveau va nécessiter de recycler beaucoup de monde.

C'est donc une entreprise très importante. Nous le comprenons bien. Pour ce qui est de notre groupe, en tout cas, avec le préavis voulu et la collaboration du gouvernement, nous jugeons que l'on pourrait créer énormément de nouveaux emplois si la situation financière était plus stable et si l'industrie maritime n'accusait pas un déficit commercial de 2,5 milliards de dollars.

Mr. Marceau: With your present needs, is the federal legislation regarding training an obstacle? In other words, can you make any comments on the legislation? I am not talking about government policies, just legislation. Are there, according to you, things that should be changed to make the system more efficient?

The Chairman: Are you talking of manpower legislation or shipping legislation?

Mr. Marceau: Manpower.

[Text]

Mr. Boyle: I suppose the present laws facilitate our training or retraining of people only because there probably is not any and we have always done it on our own, as we have done with everything, whether it is safety signs on board ship which we demanded, as a union, to be bilingual. There was no federal regulation covering bilingual safety signs on ships, so we had to force our contractors, the companies, to put bilingual signs on ships because our membership is multilingual. Not even the Government of Quebec wanted to enforce that on provincial ships. So, we had to, on behalf of our members, demand that safety notices be made in French and English. However, you are right, the present laws of the country allow for our training. We would just like to see them expanded and enforced, because there are a lot of unsafe ships coming into this country from other countries. Their native language might be Philippine or Chinese and they cannot even communicate with the pilots. This is leading to a lot of disasters and incidents and collisions on the rivers and lakes. In some cases they hit bridges. It has a very negative effect on Canadians who have to be well trained.

• 1120

Mr. Thomasson: I think perhaps we did not make clear that at our school we train a seaman to be a better seaman. We train galley staff and people working in the engine room, as opposed to licensed officers. There was no one doing that before.

The Chairman: Last week, or the week before, we had a brief from the marine engineers. I forget the name of the gentleman who appeared, but we had quite an extensive discussion with him at that time.

Mr. Boyle: I think it is a school in Ontario that trains engineers. They graduated 28 engineers, I believe, last year and 27 decided, because their licence also qualified them to work in an office building complex, not to go on a ship but to go to the offices onshore. One went onto a ship and lasted a few months before deciding he should find an office building too.

The Chairman: He said that. We discussed that quite extensively.

Mr. Marceau: Dans votre domaine, recrutez-vous plusieurs immigrants? Vous avez parlé de 20,000 employés à un certain temps de l'année, est-ce que ce sont tous des Canadiens ou quel est le pourcentage de ceux qui ne sont pas des Canadiens parmi votre personnel?

Mr. Boyle: All the people we have are Canadians, landed immigrants or people born here. The Department of Immigration has been co-operative with us where we have been able to find out in advance what was happening and where notice was given to the unions. The last major case was in Nova Scotia and I attended with the federal board of immigrants. A company tried to slip into Canada to do business with foreign seamen on their ships. It was lucky that our local people were on top of the situation. Now, instead of foreigners, Canadians are on the ship.

[Translation]

M. Boyle: Je suppose que les lois actuelles ne facilitent notre formation et notre recyclage que parce qu'il n'en existe probablement pas et que c'est toujours nous qui nous sommes débrouillés, qu'il s'agisse de signalisation de sécurité bilingue à bord des navires comme nous l'avons exigé ou d'autres choses. Aucune réglementation fédérale n'imposait une signalisation bilingue sur les navires bien qu'il nous ait fallu obliger les compagnies avec lesquelles nous négocions à apposer une signalisation bilingue puisque nos adhérents ne parlent pas tous la même langue. Le gouvernement du Québec lui-même ne voulait pas y obliger les navires provinciaux. Il nous a donc fallu l'exiger nous-mêmes. Mais vous avez raison, la législation actuelle permet la formation. Nous aimerions simplement qu'elle soit développée et appliquée car beaucoup de navires non sécuritaires viennent d'autres pays. Ils parlent parfois philippin ou chinois et ne peuvent même pas communiquer avec les pilotes. Cela provoque beaucoup de désastres, d'accidents et de collisions sur les fleuves et les lacs. Dans certains cas, ils heurtent des ponts. Les conséquences sont très néfastes pour les Canadiens qui doivent être bien formés.

M. Thomasson: Peut-être n'a-t-on pas précisé qu'à notre école, nous apprenons à un marin à devenir un meilleur marin. Nous formons le personnel de cuisine et les gens qui travaillent aux machines plutôt que les officiers. Personne ne le faisait auparavant.

Le président: La semaine dernière ou la semaine précédente, nous avons reçu un mémoire des ingénieurs maritimes. Je ne me souviens plus du nom de la personne qui l'a présenté mais nous avons eu une bonne discussion à ce sujet.

M. Boyle: Je crois qu'il s'agit d'une école en Ontario qui forme les ingénieurs. Ils ont dû délivrer l'année dernière 28 diplômes d'ingénieurs et 27 ont décidé, étant donné que leurs licences leur permettaient de travailler dans un complexe administratif, de travailler sur la terre ferme plutôt que sur un navire. Le seul qui avait opté pour le travail sur un navire n'a duré que quelques mois et a finalement décidé de travailler dans un bureau.

Le président: C'est bien justement ce dont nous avons beaucoup parlé.

Mr. Marceau: In your field, do you have a lot of immigrant members? You talked about 20,000 people at a certain time of the year, are they all Canadians or what is the percentage of those who are not?

M. Boyle: Nous n'avons que des Canadiens, des immigrants reçus des gens nés ici. Le ministère de l'Immigration s'est montré très coopérant lorsque nous avons vu ce qui arrivait quand on a donné avis aux syndicats. Le dernier cas important était en Nouvelle-Écosse et j'y suis allé avec la Commission fédérale de l'Immigration. Une compagnie a essayé de pénétrer au Canada pour traiter avec des marins étrangers sur ces navires. Par chance, nos représentants locaux étaient au courant de la situation. Maintenant, ce sont des Canadiens plutôt que des étrangers qui sont employés sur ces navires.

[Texte]

We deal with a variety of the federal departments. Where there is communication and dialogue, especially in advanced cases so we can prepare, we are able to fit that need. Where it is a thing like Dome Petroleum operating in the Arctic, they wait until the last minute to make a request. Then it is almost impossible to get the trained people there, if we have them, and it is impossible to train people for the job they are requesting because they make the job description so unusual. It is, as a matter of fact, unusual to the point that they have only their own people in mind.

Mr. Thomasson: They would call a deckhand a "rope engineer" or something like that. They give them fancy titles and because the people in Manpower do not know the ratings they accept that these are trained. There is the case of the dredge or rig being 12 miles off and because it is out there they get away from hiring Canadians. It is Canadian money—96 per cent of that dollar is ours—so why should they be picky as to whether it is 12 miles off or whatever?

M. Marceau: Alors, vous êtes d'accord avec une politique qui favorise les Canadiens pour ce qui est de l'emploi. Cela ne vous cause pas de problème qu'on insiste sur ce genre de politique qui donne la préférence aux Canadiens plutôt qu'aux étrangers dans le domaine de l'emploi?

Mr. Boyle: Yes, I believe that Canadians should be given the first right to work in Canada, as opposed to Canadians taking second place to a national from the Philippines or from China. I just hope the rest of the country feels the same way because to date that has not been the action.

Mr. Marceau: Thank you.

• 1125

The Chairman: I have just one final question. With Canadian Lakes and Seaway shipping, what percentage is handled by Canadian owned and operated ships? I now have an intimation here that it is less than 50 per cent, even on the Lakes and the Seaway. Is that correct or not?

Mr. Boyle: I will touch on that in one area, and I think Mr. Thomasson will conclude. Yes, we did have approximately 50 per cent, but as the government raised the tolls on the Welland Canal and they increased to the point where they made it almost prohibitive to operate a Canadian ship, the foreign shippers realized the same fact. Now the foreign ships are starting to refuse to go above Montreal, so the Canadians have to bear the whole of the increased costs in the Seaway, and they just wait down here and pick up the cargo in Montreal. The old argument generated in Quebec and in Montreal about the port losing out on all the business is now reversing itself because the tolls have become prohibitive. But it is also putting Canadian companies in a very drastic situation, where they might be forced out of business.

The Chairman: Yes, sir.

Mr. Thomasson: You asked about the Lakes. I think one could safely say the people employed on the Lakes are 100 per

[Traduction]

Nous traitons avec tout un éventail de ministères fédéraux. Lorsque la communication et le dialogue sont établis, surtout quand on peut prévoir les choses, nous pouvons répondre aux besoins. Quand il s'agit de Dome Petroleum dans l'Arctique, on attend la dernière minute pour présenter une demande. Il est alors pratiquement impossible d'avoir les gens voulus sur place, si encore on les a, et impossible d'en former car ils s'arrangent pour rédiger une description de fonctions totalement étrangère à la norme. Tellement inhabituelle, d'ailleurs, que seuls leurs propres gens peuvent y correspondre.

M. Thomasson: Ils appellent par exemple un matelot de pont «ingénieur des cordages» ou quelque chose du genre. Ils leur donnent des titres spéciaux et comme les fonctionnaires de la main-d'œuvre ne les connaissent pas, ils considèrent qu'il s'agit de personnel qualifié. Il y a aussi les dragueurs ou les plates-formes à 12 milles des côtes qui leur permettent d'embaucher des non-Canadiens. C'est pourtant de l'argent canadien à 96 p. 100, alors pourquoi lésiner sur 12 milles?

Mr. Marceau: So you would agree with a policy that favour Canadians as far as employment is concerned. You would not see any problem in insisting that this kind of policy favour Canadians in the field of employment?

M. Boyle: Oui je crois qu'il faut donner priorité aux Canadiens pour travailler au Canada plutôt que laisser les Philippines ou les Chinois prendre la première place. J'espère simplement que tout le monde est de cet avis car jusqu'ici, ça n'est pas tout à fait évident.

M. Marceau: Merci.

Le président: Une dernière question. Quel pourcentage du transport dans la Voie maritime et sur les lacs canadiens est effectué par des navires canadiens exploités par des Canadiens? D'après certains renseignements, ce serait moins de 50 p. 100, même sur les lacs et dans la Voie maritime. Est-ce juste?

M. Boyle: Je répondrai à une partie de cette question et je crois que M. Thomasson pourra terminer. En effet, cela représente environ 50 p. 100, mais lorsque le gouvernement a augmenté les péages sur le canal de Welland, lorsque l'augmentation a été tellement grande qu'il est devenu presque trop coûteux d'exploiter un navire canadien, les transporteurs étrangers ont constaté le même fait. Maintenant, les transporteurs étrangers refusent de plus en plus d'aller au-delà de Montréal et les Canadiens doivent supporter le coût supplémentaire de la Voie Maritime; les transporteurs canadiens attendent ici et prennent la marchandise à Montréal. Autrefois, on disait que les ports de Québec et Montréal perdaient tous leurs clients mais la situation change maintenant parce que les péages sont devenus trop élevés. Cependant, les sociétés canadiennes traversent une très dure période et elles pourraient bien faire faillite.

Le président: Oui, monsieur.

M. Thomasson: Vous avez parlé du transport sur les lacs. Je crois pouvoir dire avec certitude que les marins travaillant sur

[Text]

cent canadian, although there are American companies. But the way the law stands now—and they are talking to it—they could put a foreign flag on a Lakes ship and therefore they would not have to hire Canadians. A lot of people think it is too far-fetched to happen, but it is kind of scary if you think about it.

Thank you, gentlemen, for your time and for inviting us.

The Chairman: I personally am very interested in this area, and as we prepare our report, we may want to call you and get some additional information. We may have further questions in doing our research. Since so far we have had only three groups testifying about the shipping industry, one in British Columbia, yourselves here in Montreal, and the marine engineers when we were in Ontario—we had the fishing industry in Nova Scotia, who were concerned with the lack of skilled manpower for all the new technology on the new fishing boats, but that is another area. So we may want to go back to you, and I am sure you will be willing to co-operate in giving us further information.

Thank you for coming this morning.

Mr. Thomasson: Whatever information you want, Mr. Boyle, since he is our specialist in deep-sea, probably has it.

The Chairman: Thank you very much.

Maintenant, Dr. Gordon MacLachlan, Vice-Principal of Research, accompanied by, I have here, Betsy Hirst and Dr. Paul Wilkinson. If there are any others, we welcome them at our table.

Just for the sake of information, I understand we have also the witnesses from the Canadian Textiles Institute in the room. Is anybody here from the Protestant School Board of Greater Montreal yet? We are going to have to shift them to the afternoon, but we will be able to handle McGill and the Textiles Institute this morning.

We will print your brief in the record if you can read it in 15 minutes, but otherwise we would like to limit your opening remarks to 15 minutes and then we will spend half an hour or so in dialogue and questioning.

Mr. Gordon MacLachlan (Vice-Principal of Research, McGill University): Mr. Allmand, gentlemen, it is a pleasure to be here. I am the Vice-Principal of Research. On my right is Betsy Hirst, who is Director of Public Relations at McGill. On my left is Mr. Farnell, who is Dean of Engineering, and on my far right is Paul Wilkinson, who is Director of Research in our Centre of Northern Studies.

I was going to give you just a very brief overview and then turn the proceedings over to Dean Farnell, who would like to give you a particular view on manpower and engineering, and then briefly to Dr. Wilkinson, who will talk about one aspect

[Translation]

les lacs sont tous des Canadiens, même s'il y a des sociétés américaines. Toutefois, la loi dans sa forme actuelle... et nous nous en occupons... permettrait de mettre un pavillon étranger sur un bateau des Grands lacs et ainsi ces sociétés n'auraient pas à embaucher des Canadiens. Bien des gens croient que c'est un extrême et que cela ne peut se produire, mais c'est quand même inquiétant quand on y pense.

Messieurs, merci pour votre temps et de nous avoir invités.

Le président: Personnellement, je m'intéresse beaucoup à cette question et dans la préparation de notre rapport, nous aurons peut-être besoin de vous appeler pour obtenir d'autres renseignements. D'autres questions surgiront peut-être au cours de nos recherches. Puisque jusqu'à maintenant nous n'avons entendu que trois groupes de témoins sur l'industrie du transport maritime, un groupe en Colombie-Britannique, vous-mêmes ici à Montréal et un groupe d'ingénieurs maritimes en Ontario... nous avons également entendu les représentants de l'industrie de la pêche en Nouvelle-Écosse, qui s'inquiètent de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée connaissant toute la technologie de pointe maintenant utilisée sur les nouveaux bateaux de pêche; toutefois, c'est là une autre question. Alors nous aurons encore peut-être besoin de vous et je suis sûr que vous êtes disposés à collaborer si nous avons besoin d'autres renseignements.

Merci d'être venus ici ce matin.

M. Thomasson: Quels que soient les renseignements dont vous aurez besoin, monsieur Boyle les aura probablement puisqu'il est notre spécialiste en ce qui a trait à la haute mer.

Le président: Merci beaucoup.

Now, monsieur Gordon MacLachlan, vice-président à la recherche, accompagné par Betsy Hirst et monsieur Paul Wilkinson. S'il y en a d'autres, nous leur souhaitons la bienvenue à notre table.

Aux fins d'information, je crois que les représentants de l'Institut canadien du textile sont déjà dans la salle. Les représentants du Protestant School Board of Greater Montreal sont-ils arrivés? Nous ne pourrions les entendre que cet après-midi, mais ce matin nous pourrions entendre les représentants de McGill et de l'Institut du textile.

Votre mémoire fera partie du compte rendu si vous pouvez le lire en 15 minutes, mais autrement nous voudrions limiter vos propos préliminaires à 15 minutes pour ensuite consacrer une demi heure à la discussion et aux questions.

M. Gordon MacLachlan (vice-président de la recherche, Université McGill): Monsieur Allmand, c'est pour nous un grand plaisir d'être ici. Je suis vice-président de la recherche. A ma droite se trouve Betsy Hirst, directrice des Relations publiques de McGill. A ma gauche, monsieur Farnell, doyen de la faculté de génie et à mon extrême droite, monsieur Paul Wilkinson, directeur de la recherche dans notre centre d'étude septentrionale.

J'allais vous donner un bref aperçu de notre mémoire pour ensuite céder la parole au doyen Farnell qui voudrait vous faire quelques observations relatives à la main-d'œuvre et au génie; puis monsieur Wilkinson vous parlera brièvement d'un aspect

[Texte]

of northern studies which I expect the chairman will be particularly interested in.

The Chairman: Always.

• 1130

Mr. MacLachlan: The university was asked if they would come and give a presentation on behalf of McGill, I presume in order to give the commission an idea of what one university's feelings are towards manpower as they may develop in the 1980s. I circulated to all the deans of the faculties of the university and directors of centres and institutes and research centre a call for submission of comments and concerns in this area and I intended to assemble all of these for you, but the time was a little short. Specifically, I wanted them to answer three questions; Are there particular trends they discern in the area they represent in the numbers of jobs they anticipate will be available for undergraduates when they graduate and for graduate students at the Masters and Doctoral level? Second, do they anticipate any marked trends in the number of people entering these programs and graduating from them in the next ten years? Finally, do they reckon there are going to be any critical mismatches between supply and demand either way?

Well, as you might expect, in most of the answers I received there was right at the beginning, a healthy skepticism about our ability to predict on these matters. Based on past experience, our powers of accurate prediction are not terribly reliable. McGill, for example, has been expecting a decline in overall enrolment and predicting it for the last three or four years which simply has not happened. Our enrolment has maintained itself for a variety of complex reasons. Some arms of government as you may know, talk in public about unemployed graduates of universities and some even put advertisements in newspapers to that effect. "Marine Scientists Graduates Driving Taxis," is a recent example.

All of this was objected to at the recent meeting of the Canadian Association of Graduates Studies, where the deans all met and documented, as they do every year, the number of graduates from their programs at the graduate level who are unemployed. They do a survey of all across Canada and it is the lowest, as far as I know, of any sector in the whole community. In science, only one per cent of those contacted were unemployed after graduation. Overall, including arts and all their subjects, only three per cent. So a university degree is still a very sound way of proceeding so far as ending up with employment is concerned.

In spite of all this, there are certain trends that seem to be discernible and they probably can be projected into the future; there are certain areas of academic concern that do have solid grounds for expecting a serious mismatch between the number of jobs available and the availability of suitably qualified graduates.

[Traduction]

des études septentrionales qui intéressera probablement le président.

Le président: Toujours.

M. MacLachlan: On a demandé à l'Université McGill d'envoyer des représentants pour faire un exposé; je présume que c'est dans le but de donner à la commission une idée de ce que pense une université de la situation de la main-d'œuvre dans les années '80. J'ai communiqué avec les doyens de toutes les facultés de l'Université, de même qu'avec les directeurs des centres et instituts de recherche; je leur ai demandé de me faire part de leurs observations et de leurs préoccupations dans ce domaine et j'avais l'intention de rassembler tout cela pour vous; toutefois, nous avons manqué de temps. Plus précisément, je voulais répondre à trois questions: dans le domaine qu'ils représentent, perçoivent-ils des tendances dans le nombre d'emplois qui seront disponibles pour les étudiants pré-diplômés lorsqu'ils sortiront de l'école et pour les étudiants diplômés au niveau de la maîtrise et du doctorat? Deuxièmement, prévoient-ils des tendances marquées dans le nombre de candidats à ces programmes qui recevront un diplôme au cours des 10 prochaines années? Troisièmement, prévoient-ils un écart entre l'offre et la demande, dans un sens ou dans l'autre?

Comme vous pouvez bien l'imaginer, dans la plupart des réponses, on faisait preuve dès le début d'un certain scepticisme quant à notre capacité de faire des prédictions dans ces domaines. Compte tenu de l'expérience passée, on ne peut vraiment se fier à ces prédictions. A McGill, par exemple, au cours des trois ou quatre dernières années, on prévoyait une diminution des inscriptions qui ne s'est pas produite. Le nombre d'inscrits s'est maintenu pour un ensemble de raisons complexes. Comme vous le savez peut-être, certaines agences gouvernementales parlent publiquement de diplômés d'universités qui ne trouvent pas d'emploi; certaines font même de la publicité dans les journaux à cet effet. Voici un exemple récent: «diplômé des sciences de la mer conduisant un taxi».

Lors d'une récente réunion de la Canadian Association of Graduate Studies, on s'est fortement opposé à une telle publicité; les doyens se sont tous rencontrés, comme ils le font chaque année, et ils ont fait état du nombre de diplômés de leurs programmes d'études supérieures qui n'ont pu trouver d'emploi. Ils ont fait une étude partout au pays et, à ma connaissance, c'est le nombre le plus bas dans toute la communauté. Dans le domaine des sciences, seulement 1 p. cent des étudiants contactés n'avaient pas trouvé d'emploi après avoir reçu leurs diplômes. Dans l'ensemble, en comprenant les arts et tous les sujets connexes, ce nombre n'était que de 3 p. cent. Alors, quand il s'agit de trouver un emploi, un diplôme universitaire est encore un bon atout.

Malgré tout cela, certaines tendances se manifestent et on pourrait probablement faire des projections; dans certains domaines d'études, il y a de bonnes raisons de croire à une sérieuse disparité entre le nombre d'emplois disponibles et le nombre de diplômés qualifiés.

[Text]

One clear trend in the 1970s which seems to be continuing on into the 1980s is the tendency of post-graduate students to enter programs which are practical and job-oriented and aimed especially at professional qualifications. Enrolments in the Masters of Business Administration—the program at McGill at any rate—has increased very, very dramatically in recent years. The most dramatic of all our increases. Of course, applications for medicine, dentistry and law, the classic professional faculties, have been exceptionally high and the whole phenomenon is noticeable also in the arts. Our French department commented to me that fewer people are expressing interest in traditional scholarly degrees in French literature, but many more are interested and demanding programs in things like translation, teaching methods in French and the like, very much more practically oriented. So the university is responding by altering its priorities in these areas and developing new programs in response to the demand. Our math department, as you might imagine, reported an incredible demand for computer courses, but a fall in the number of Ph.Ds in pure mathematical discipline. The Faculty of Education reports a drop in the undergraduate enrolment, but a marked rise in the number of people already in the system who want to come back and upgrade their degree at the graduate level.

This trend can be seen in outline in the figures for enrolment in graduate programs. At McGill there is a distinction drawn between those graduate degrees that require a thesis and those which do not. In the 10 years of the nineteen seventies we granted around 900 masters and doctoral degrees per year. That figure fluctuates a little but not very much, and it has maintained itself for that 10-year period. We have no reason to think that it will alter in a great degree. However if you look in detail at it, since 1970 the proportion of those graduate degrees that were written without a thesis—and that includes degrees like the M.B.A., the business administration program, the masters of science applied, the education degrees—all of this has increased from less than a third in 1970 to well over half at this moment. That trend seems to be projectable into the future.

One result of all this is that many areas of the university, particularly in sciences and engineering and agriculture, are becoming somewhat alarmed that down the road a few years we will not have enough trained Ph.D.s to fill the number of positions that are needed in universities to train the next generation; neither will we have enough trained people to offer industry to deal with the expected demands that we receive repeatedly from industry for highly trained specialists.

Even in the various departments in the faculty of arts, I have received all sorts of expressions of concern that the universities will have to recruit from abroad again in order to

[Translation]

Il y a une tendance qui s'est manifestée dans les années '70 et qui semble vouloir se poursuivre dans les années '80; les étudiants diplômés s'inscrivent à des programmes pratiques et conçus en fonction d'un emploi et de qualifications précises. Au cours des dernières années, il y a eu une très importante augmentation des inscriptions au programme de maîtrise en administration des affaires; le programme le plus populaire à McGill. C'est la plus grande augmentation dans les inscriptions. Evidemment, les inscriptions en médecine, en médecine dentaire et en droit, les facultés professionnelles et traditionnelles, ont été exceptionnellement élevées et on constate le même phénomène aux arts. Les responsables du département de français m'ont dit que moins de gens s'intéressent aux études classiques de littérature française; par contre, beaucoup plus sont intéressés par des programmes tels la traduction, les méthodes d'enseignement du français, etc., ce qui est beaucoup plus orienté vers la pratique. L'Université a réagi en modifiant ses priorités dans ces domaines et en mettant au point de nouveaux programmes pour répondre à la demande. Vous vous imaginez bien que notre département de mathématique a dû faire face à une très grande augmentation de la demande pour les cours d'informatique, en contrepartie d'une diminution du nombre de candidats au doctorat en mathématique pure. À la faculté d'éducation, il y a une diminution des inscriptions des étudiants pré-diplômés, par rapport à une grande augmentation dans le nombre d'enseignants qui reviennent aux études pour améliorer leur capacité.

On peut constater cette tendance en étudiant les données sur l'inscription aux études supérieures. À l'Université McGill, on fait une distinction entre les programmes d'études supérieures nécessitant une thèse et ceux où cela n'est pas nécessaire. Au cours de la décennie 1970, nous avons décerné environ 900 diplômes de maîtrise et de doctorat par année. Il y a peu de fluctuation dans ces nombres, et la situation a été stable pendant ces dix années. Nous n'avons aucune raison de croire que cela changera. Cependant, lorsqu'on étudie ces données en détail, on constate que depuis 1970 la proportion de diplômes d'études supérieures accordés sans thèse... et cela comprend des programmes comme la maîtrise en administration publique, la maîtrise en sciences appliquées, la maîtrise en éducation... ce nombre a augmenté du tiers qu'il était en 1970 à bien plus de la moitié maintenant. Il semble que cette tendance se maintiendra.

L'un des résultats de cette tendance, c'est que dans bien des domaines universitaires, particulièrement dans les sciences, le génie et l'agriculture, on s'inquiète du fait que dans quelques années, il n'y aura pas suffisamment de docteurs pour combler les postes disponibles au sein des universités pour former la prochaine génération; également, nous ne pourrions offrir à l'industrie suffisamment de personnel qualifié pour répondre à la demande prévue de spécialistes avancés.

Même dans les divers départements de la faculté des arts, on s'inquiète que les universités devront recommencer à recruter leurs effectifs enseignants à l'étranger pour pouvoir répondre à

[Texte]

fill the demand they anticipate when the numbers of students in the population will go up. The demand for sophisticated, trained, social scientists is particularly brought to our attention. One has a sense of déjà vu, because we went through all this 20 years ago, when we did not have enough people for the great expansion that occurred in the universities then.

There have been some responses that are encouraging through this program, because it is a well-integrated assault on the whole problem of how to attract the right kind of students in research programs right from the beginning, as undergraduates, and carry them through to the point where there will be jobs available in industry or in the universities. This was articulated, this same set of problems, in an article in a very recent issue of *Science* magazine, which is published by the AAAS, which had their meetings in Toronto not long ago. If I may, I would like to table that editorial, because it documents the problems as perceived in the U.S., but they are almost exactly the same as the problems we perceive here.

NSERC, by the way, came out with this magnificent program a year ago. The first year of it was funded fully by treasury, but this year it has not been funded. I have just come back from the second year's meeting on the post university research fellowships and—they had no choice, they had not been given the money—they had to cut the number that are going to be given out from 100 to 75, and they had to cut drastically the money set aside for upgrading equipment in the universities. I think there is still some hope that it might be replaced, but it was a blow to all of us when this happened, for we thought it was something that was a fait accompli.

The recommendation that all of us would have is that the other research councils, particularly the Social Sciences and Humanities Research Council, should start similar programs, but to date, though they have suggested it, they have been discouraged from doing so.

Another response, besides that in government, has been in the universities themselves, where within rather severe limits of budgetary restraints and the ongoing commitments that have to be lived up to, we do still have some freedom to allocate funds and plan developments and try to be ready for the demands as we see them developing. As an example, at McGill University, we see all around us a demand for graduates in occupational health, and we have what is probably the most active institute of occupational health and safety in Canada.

• 1135

We have been encouraged in recent weeks to invest our hard-earned money and alter our priorities in such a way that we can add to the strength of this institute and bring in more qualified people to begin a program that will give the kinds of graduates that industry is desperately in need of. We are encouraged to do that because of certain actions of the Quebec

[Traduction]

la demande prévue lorsque le nombre d'étudiants augmentera. On m'a particulièrement fait savoir qu'on cherche des spécialistes d'expérience en sciences sociales. Devant cela, on a l'impression de revivre ce qui s'est passé il y a 20 ans alors que nous manquons d'effectifs suffisants pour répondre aux besoins créés par l'importante expansion que connaissent alors les universités.

Ce programme a cependant obtenu des résultats encourageants parce qu'il attaque le problème sur tous les fronts, qu'il cherche à attirer les étudiants appropriés aux programmes de recherches, et ce, dès leur entrée à l'université dans les programmes de premier cycle jusqu'au moment où ils obtiendront un emploi, soit dans le milieu universitaires, soit dans le milieu industriel. Ces problèmes ont d'ailleurs fait l'objet d'un article récent ayant paru dans la revue *Science*, qui est une publication de la AAAS, organisme qui s'est d'ailleurs réuni à Toronto il y a peu de temps. Si vous permettez, j'aimerais déposer l'éditorial car même s'il présente une interprétation des problèmes américains, nous connaissons ici à peu près les mêmes difficultés.

Entre parenthèses, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a présenté un programme magnifique il y a un an. Le Trésor l'a entièrement financé pendant un an mais n'a pas maintenu ses subventions cette année. Je reviens d'ailleurs de la deuxième réunion annuelle où l'on étudie l'attribution des bourses de recherches postdoctorales et étant donné le manque de fonds, on n'aura pas le choix, il faudra couper le nombre de titulaires de bourses, le faire passer de 100 à 75. En outre, il faudra réduire de façon draconienne les sommes prévues pour l'amélioration du matériel dans les universités. Bien entendu, nous espérons toujours que ces montants soient remplacés d'une façon quelconque mais nous avons encaissé un dur choc car nous estimions que ces subventions étaient déjà acquises d'avance.

Nous recommandons donc que les autres conseils de recherches, particulièrement le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada mettent sur pied des programmes analogues. Nous reconnaissons toutefois que même s'ils ont proposé de le faire, on les a découragés de donner suite à cette idée.

A part des initiatives de la part des gouvernements, il y a eu aussi celles des universités, où malgré les limites assez strictes imposées par des compressions budgétaires et d'autres obligations constantes, on a encore une certaine marge de manœuvre nous permettant d'affecter des fonds, de planifier des projets et, partant, de nous préparer à l'évolution de la demande. Par exemple, à l'Université McGill, nous remarquons une demande pour des diplômés en hygiène du travail et nous sommes dotés de l'institut le plus actif au Canada en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Ces dernières semaines, on nous a encouragés à investir cet argent que nous gagnons chèrement et à modifier nos priorités de telle sorte que notre institut s'en trouve renforcé et puisse attirer davantage de personnel qualifié afin que nous lancions un programme en mesure de fournir le genre de diplômés dont l'industrie a désespérément besoin. Nous sommes d'ailleurs

[Text]

government which has recently set up a Commission de la santé et sécurité du travail which has a mandate and a sizeable budget to fund research and development in this area.

We are also trying to organize the people on our campus that are involved in research on bio-technology, which is, in part, in response to moves by the Minister of Science and Technology in Ottawa who has another task force studying the anticipated needs for competent people in this growing area which, the minister suggests, will be as important twenty years from now as is computer technology today.

So, in general, it is the acts of government and the publicity which these create that develop a climate of expectation in the public and a demand for education towards a definite goal. This, of course, is stimulating the universities to try and meet these demands and McGill will do all it can to bring these needs to the attention of private donors, for it is the extra funds from private sources which give universities like McGill our much valued freedom to invest in priority areas as we identify them.

That is the way we are finding the funding, the extra funding, for occupational health and safety, and, I hope, bio-technology, and the many other institutes and centres that we sponsor, such as the one that will report briefly today, of northern studies, and others that you may have heard of—for example: air and space law, communications technology, and so forth. It is a fascinating list of special fields where Canada and Quebec, we reckon, will need very top-flight, highly-trained people.

I might close with one caution. It is right, of course, and natural, for society to expect its universities to respond to present and anticipated manpower needs with the appropriate training programs but we regard ourselves as somewhat more than just a training centre for technical people. We cannot, of course, let our traditional centres and departments for classic disciplines languish. It is a source for us of new ideas, a place of ferment, where discussion is open and never completely finished, where scepticism and argument is the way of life of people and values and beliefs are constantly being examined and re-evaluated, and we feel it is our obligation to keep this alive and healthy for out of the debates of what appears to be pure science, pure research today, pure study in literature and the arts, out of all that will come discoveries and subjects that while they may be neglected today will become the sources of the glamour and the manpower needs of the future. At least, that is something we are convinced of.

[Translation]

encouragés en ce sens par certaines initiatives prises par le gouvernement du Québec, qui a récemment mis sur pied une commission de la santé et sécurité de travail, dont le mandat et le budget imposant visent à financer la recherche et le développement en ce domaine.

Nous cherchons aussi à organiser nos effectifs sur le campus qui sont engagés dans la recherche en bio-technologie, partiellement en réaction à des mesures prises par le ministre fédéral des Sciences et de la Technologie. Ce dernier a en effet mis sur pied un groupe de travail étudiant les besoins prévus en spécialistes dans ce domaine en pleine croissance. D'après lui, la demande sera aussi forte dans 20 ans que ne l'est celle d'aujourd'hui en technologie informatique.

En général donc, ce sont les initiatives gouvernementales ainsi que la publicité dont elles s'accompagnent qui créent des attentes dans le public et, partant, une demande pour un enseignement menant à un but précis. Bien entendu, cela a pour effet de stimuler les universités, de les pousser à répondre à cette demande, et à cet égard, l'université McGill fera tout en son pouvoir pour porter ces besoins à l'attention de donateurs privés car c'est grâce aux sommes supplémentaires fournies par ces derniers que des universités comme McGill sont davantage en mesure d'investir nos efforts dans des domaines que nous jugeons prioritaires.

C'est donc ainsi que nous trouvons les sources de financement supplémentaires dont nous avons besoin dans le cadre du programme de santé et de sécurité au travail et aussi, je l'espère, de bio-technologie. S'ajoutent encore à cela bon nombre d'autres instituts et centres que nous parrainons, comme celui se spécialisant en études nordiques, qui fera brièvement rapport aujourd'hui et d'autres dont vous avez peut-être entendu parler, le centre de droit aérien et spatial, celui de la technologie des communications, etc. Il y a là une série extrêmement intéressante de domaines spécialisés, l'existence desquels créera des besoins en spécialistes de premier plan, extrêmement qualifiés, ce au Canada et au Québec.

J'aimerais toutefois terminer par une mise en garde. Bien qu'il soit normal et juste qu'une société s'attende que les universités répondent aux besoins actuels et futurs en main-d'œuvre en offrant des programmes de formation appropriés, nous considérons que nous sommes bien plus qu'un centre de formation pour techniciens. Nous ne pouvons laisser dépérir nos centres d'études dans des disciplines plus traditionnelles. Ces derniers contribuent en effet de nouvelles idées, elles sont un levain, les discussions y sont ouvertes et on n'y estime jamais avoir émis le dernier mot, le doute et la dialectique y font partie intégrante de la vie et on y étudie et repense constamment les valeurs et les croyances. Nous nous estimons donc obligés de maintenir ces lieux en vie et dans un état florissant car les discussions portant sur les sciences pures, la recherche pure, les études théoriques en lettres et en art donneront lieu à des découvertes et créeront des sujets qui, bien que négligés aujourd'hui, seront au premier plan à l'avenir et d'une importance fondamentale pour ce qui est de déterminer les besoins en main-d'œuvre. C'est du moins ce dont nous sommes convaincus.

[Texte]

I, Mr. Chairman, can have these remarks typed and sent to you later, but . . .

The Chairman: They are recorded.

Mr. MacLachlan: They are being taped here, are they? That is fine.

The Chairman: Yes, they are all recorded and will be typed, in any case.

Mr. MacLachlan: I would like a copy myself.

May I turn the microphone over to Dean Farnell for some comments about engineering. He also has a brief which I will table for you.

The Chairman: Right.

In some cases where the brief has been prepared, we can reproduce it right in the record as if it was read, rather than taking up the time of reading the complete brief.

Mr. G. N. Farnell (Dean, Faculty of Engineering, McGill University): Well, perhaps Mr. Chairman, I could summarize it; and I want to concentrate, of course, on engineering both from the standpoint of being dean . . .

The Chairman: Dean Farnell, you do have a prepared brief, do you?

Mr. Farnell: Yes, I do.

The Chairman: Well, then we will give it to the Clerk and we will print that in the record with respect to engineering; and we have the comments of the vice-president on the other matters. Then you can speak briefly to it.

Mr. Farnell: Yes.

My comments really are just a litany of what I am sure you have heard from everybody else with respect to engineering, that the demand, which is so very difficult to predict, is unlikely to go down. If any of the projects which are major projects now on hold in Canada go ahead, we are going to have a serious shortage, and we are going to have great difficulty in filling this shortage because the engineering schools in the country are saturated at the moment. They are saturated in terms of teaching staff. They are saturated in terms of equipment.

So I cannot address the employment opportunities, but I can, if you like, answer questions with respect to the training of these students. We have always emphasized the quality of our product in the Canadian schools, and so far the quality has not suffered. I think it has in some of the U.S. universities, but so far, here, it has not. But there are danger signs on the horizon, signs which have us worried both from the standpoint of staffing and also from the standpoint of the equipment, and hence, some of the laboratory training which is so important for our students.

[Traduction]

Monsieur le président, je puis faire dactylographier mes propos et vous les faire parvenir plus tard mais . . .

Le président: Ils sont en train d'être enregistrés.

M. MacLachlan: On les enregistre en ce moment, ici? C'est bien.

Le président: Oui, tout cela est enregistré puis sera transcrit.

M. MacLachlan: Dans ce cas, j'aimerais avoir un exemplaire de cette transcription.

Par ailleurs, j'aimerais maintenant donner la parole à M. le doyen Farnell, qui vous parlera du génie. Lui aussi a préparé un mémoire que je vais déposer auprès de votre greffier.

Le président: C'est bien.

Parfois, lorsqu'on nous présente un mémoire, nous l'annexons en entier au procès-verbal comme s'il avait été lu mais ne le faisons pas lire au complet pour gagner du temps.

M. G. N. Farnell (doyen de la Faculté de génie, Université McGill): Dans ce cas, peut-être pourrais-je résumer mon document, monsieur le président. Je vais bien entendu centrer mon intervention sur la perspective que j'ai en tant que doyen en matière de génie.

Le président: Monsieur Farnell, vous avez cependant un mémoire en main, n'est-ce pas?

M. Farnell: Oui, j'en ai un.

Le président: Eh bien, nous allons donc le donner au greffier et le faire imprimer en annexe du procès-verbal ayant trait au génie. Les observations du vice-président sur d'autres questions y figurent déjà. Vous pouvez maintenant commencer et parler brièvement à ce sujet.

M. Farnell: Oui.

Les observations que j'ai à faire sont vraiment une reprise des remarques que tout le monde fait au sujet du génie, c'est-à-dire que la demande qui est si difficile à prévoir, ne baissera vraisemblablement pas. Si certains des projets d'envergure actuellement mis sur les tablettes étaient concrétisés, nous ferions face à des pénuries importantes qu'il nous serait extrêmement difficile de combler. Cela tient au fait que les écoles de génie de notre pays sont saturées, elles comptent le maximum d'effectifs enseignants et de matériel.

Je ne puis donc pas m'exprimer au sujet des possibilités d'emploi, mais suis en mesure de répondre à des questions qu'on voudra me poser sur la formation de ces étudiants. A cet égard, les établissements canadiens ont toujours insisté sur la qualité de l'enseignement donné et, jusqu'à maintenant, cette dernière ne s'est pas ressentie de la situation actuelle. Cela a toutefois été le cas dans certaines des universités américaines mais, jusqu'à ce jour, pas chez nous. En dépit de cela, on voit des signes de cela à l'horizon, ce qui nous inquiète, pour deux raisons, d'abord à cause des problèmes que cela peut présenter sur le plan de la dotation et du matériel, et ensuite à cause de la formation en laboratoire, tellement essentielle pour nos étudiants.

[Text]

So in engineering we have a minor shortage of engineers at the moment in Canada. We can almost meet our needs. But if there is any upturn in the economy, especially on some of these major projects like the tar sands, we are going to have a great shortage and we are going to have trouble importing engineers to fill them, even if we are willing to accept that some of our Canadian projects are done by non-Canadians.

In the computer science area there is now a crisis situation. It is much worse than in engineering in general. I do not know what the future demands will be, but the current demands far exceed the supply.

One of the points which might not have been made in some of your earlier briefs and one which I would like to make here is that at the graduate level in engineering we consider the masters degree to be a good terminal degree, a degree that provides a certain amount of expertise in the field, a little bit more depth than the undergraduate degree. It is from this pool that a large number of the people come who are going to do the advance research and development work in any kind of expansion of our R&D output. Therefore I would like to see among the engineering schools a larger number of Canadians in our graduate programs, in particular in the masters program. This is brought out in the comments I have made.

The other thing that I did include in the brief, and hence it will be in front of you, is a list of the problems which the American National Science Foundation and their Department of Education put together as problem areas in response to then President Carter's comment that he was worried about whether our science and engineering education is adequate, both in quality and number of graduates, for our long-term needs. I think the conclusion they have come to is that it is not, and these are the problems that are listed therein: shortage of staff, shortage of equipment and lack of, in that case, Americans in American graduate schools. These problems are well known to all of us in engineering education in Canada. If I were to make a recommendation I think it would be that perhaps the ministers of education of the provinces, who are responsible for this area, have a look at what the squeeze on the universities of the country is doing to the engineering schools, and what it is going to do to the quality of the graduates we turn out.

But in terms of numbers I think one can make a very reliable prediction with respect to the number of undergraduates coming out of the Canadian engineering schools in the near future. It is going to be constant. The schools are essentially saturated.

The Chairman: Thank you.

Mr. MacLachlan: I turn to Dr. Wilkinson now, from Northern Studies.

The Chairman: Dr. Wilkinson.

Mr. Paul Wilkinson (Director of Research, Centre for Northern Studies and Research, McGill University): Mr.

[Translation]

Il existe donc une légère pénurie d'ingénieurs au Canada, à l'heure actuelle. Nous sommes quand même presque en mesure de répondre à nos besoins mais si l'on assistait à une reprise de l'activité économique, surtout en ce qui a trait à certains grands projets comme celui des sables bitumineux, nous ferons alors face à un grave manque d'ingénieurs et nous aurons de la difficulté à en importer, cela, même si nous acceptons de faire participer des étrangers à des projets canadiens.

En informatique, nous connaissons une situation de crise, les choses sont donc bien pires qu'en génie. Je ne peux prévoir quelle sera la demande à l'avenir mais à l'heure actuelle, elle est bien supérieure à l'offre.

L'une des choses que certains des autres mémoires n'ont peut-être pas mentionné, c'est qu'au niveau supérieur d'études en génie, on considère la maîtrise comme un diplôme suffisamment avancé, c'est-à-dire ayant procuré des connaissances spécialisées assez poussées, un peu plus profondes que les études de baccalauréat. C'est donc de cette réserve de diplômés que proviennent ceux qui s'occuperont de la recherche de pointe et du travail de mise en valeur si nos services de recherche et de développement prennent plus d'ampleur. Par conséquent, j'aimerais qu'il y ait davantage de Canadiens inscrits aux études supérieures en génie, particulièrement dans les programmes de maîtrise. On peut d'ailleurs déduire cela des remarques que j'ai déjà faites.

Autre chose figurant dans le mémoire: une liste des problèmes établis par l'American National Science Foundation et le département de l'Éducation des États-Unis. Si cette liste a été dressée, c'est parce que le président Carter s'est inquiété de la qualité de l'enseignement des sciences et du génie et s'est demandé si cette éducation pouvait répondre à des besoins à long terme, tant par sa qualité que par le nombre de diplômés qu'elle fournit. Je crois que la conclusion à laquelle on en est arrivé est négative, en raison des problèmes figurant sur la liste, c'est-à-dire le manque de personnel, l'insuffisance de matériel et un trop petit nombre d'Américains inscrits aux études supérieures. Or, nous qui enseignons le génie au Canada connaissons très bien ces difficultés. En conséquence, si j'ai une recommandation à faire, je crois que c'est que les ministres de l'Éducation, de qui relève cette question, examinent quelles sont les répercussions des compressions budgétaires imposées aux universités sur l'enseignement du génie afin de voir les conséquences que cela aura sur la compétence des diplômés qu'on formera.

Pour ce qui est du nombre des diplômés du premier cycle dans nos écoles de génie, je crois qu'on peut prévoir que, dans un avenir rapproché, il ne variera pas, car les établissements sont saturés.

Le président: Merci.

M. MacLachlan: Je vais maintenant céder la place à M. Wilkinson, spécialiste en études nordiques.

Le président: Monsieur Wilkinson.

M. Paul Wilkinson (directeur de la recherche, Centre d'études et de recherches nordiques, Université McGill): Monsieur

[Texte]

Chairman, I think we are running a little bit late and I shall be very brief.

I am here in a dual capacity. I am here first as Director of Research for McGill's Centre for Northern Studies and Research. I am here simultaneously as a representative of the Naskapi Indians of Schefferville. I would like to make, very briefly, a couple of points. I hope first of all that any discussion of employment in the 1980s will consider, among other matters, the Canadian north. When it does so, I hope it will pay a particular attention to the role of the native people. I have tabled a brief which I shall not repeat other than to point out that the Naskapis had, in 1978, a work force of 102 people. They expect this to increase by 1988 to 215 people. Unemployment in 1978 was 65 per cent. Our most optimistic forecast is that it will remain at 65 per cent; our most pessimistic is that by 1988 it will reach 80 per cent or even 85 per cent.

• 1145

Something that I hope you will pay particular attention to is the strong points or the attributes of the native people. We hear a lot about their lack of training, about the cultural difficulties they have in adapting to our work style, but I think there are points that can be made in their favour.

First of all, they are people who live in northern Quebec or in northern Canada by preference, unlike the largely nomadic, itinerant non-native workforce. I think we can make use of this.

Second, they have an extensive and largely untapped knowledge of the natural resources of the north. We expect that employment throughout the 1980s will, perhaps, stress these renewable resources and there is a clear role for the native people.

Third, they have something that is essential, although we may think very ordinary, and it is quite simply the ability to live and work in the north, in the field, in exploration camps where life is rough. Not only do they have this ability, it is something they like doing.

That summarizes my comments as a representative of the Naskapis. On behalf of McGill—and the two are really quite related in our mind—I think that, when employment in the north throughout the 1980s is studied, it must be recognized that a certain amount of retraining will be needed for people who are well advanced in their careers and find themselves called upon to start living and working in Canada's north.

We have established a program within our centre a graduate diploma in northern studies, a one-year program. It is a very broadly based program and one of its objectives is to provide people, who are perhaps well advanced in their careers and wish to familiarize themselves with the north prior to moving there and working there, information on Canada.

[Traduction]

le président, je serai très bref car nous sommes un peu en retard.

Je suis ici à la fois à titre de directeur de la recherche au Centre d'études et de recherches nordiques de l'Université McGill et de représentant des Indiens Naskapi de Schefferville. J'aurais donc quelques observations très brèves à faire. Premièrement, j'espère que toute discussion relative aux perspectives d'emploi pour les années 80 tiendra compte, entre autres, du Nord canadien. Par conséquent, j'espère aussi qu'on accordera une attention particulière à la place des autochtones. A ce sujet, j'ai déposé un mémoire dont je ne répéterai pas le contenu, sauf pour préciser qu'en 1978, les Naskapi comptaient 102 personnes faisant partie de la population active. D'ici 1988, on prévoit que ce nombre augmentera pour atteindre 215. En 1978, le taux de chômage était de 65 p. 100. D'après nos prévisions les plus optimistes, il demeurera à 65 p. 100 et d'après les plus pessimistes, d'ici 1988, il franchira le seuil de 80 p. 100 et même de 85 p. 100.

J'espère que vous accorderez une attention toute particulière aux points forts ou aux caractéristiques des autochtones. En effet, on entend beaucoup parler de leur absence de formation, de leurs difficultés culturelles à s'adapter à notre genre de travail, mais pour ma part, j'estime qu'il y a certaines remarques favorables qu'on peut faire à leur sujet.

En premier lieu, il s'agit d'une population qui vit dans le Nord du Québec ou dans le nord du Canada par choix, contrairement au cas de la plupart des travailleurs non indiens qui sont de passage et ne se fixent pas. Je crois que nous pouvons tirer partie de ce fait.

Ils ont une connaissance poussée des ressources naturelles du Nord et nous en avons à peine profité. Étant donné que nous prévoyons qu'au cours des années 80 on insiste davantage sur les ressources renouvelables, les autochtones auront certainement une contribution à faire dans ce domaine.

En troisième lieu, ces derniers ont une qualité essentielle, bien que nous la considérions ordinaire, celle de pouvoir vivre et travailler dans le Nord, sur le terrain, dans des camps de prospection où la vie est rude. Non seulement sont-ils doués de cette aptitude, mais c'est ainsi qu'ils aiment vivre.

Voilà pour mes remarques en tant que représentant des Naskapis. Maintenant, j'aimerais m'exprimer en tant que spécialiste de McGill tout en précisant que ces deux domaines sont liés dans notre esprit. En effet, lorsqu'on étudiera les perspectives d'emploi dans le Nord au cours des années 80, il faudra reconnaître la nécessité d'offrir des cours de recyclage à certaines personnes déjà avancées dans leur carrière et qui devront commencer à vivre et à travailler dans les régions boréales du Canada.

Notre centre a établi un programme d'un an permettant d'obtenir un diplôme d'études supérieures en études du Nord. Il est très ouvert et bénéficie d'apports très divers et l'un de ses objectifs est de permettre à des gens peut-être bien avancés dans leur carrière de se familiariser avec le Nord du Canada avant qu'ils y déménagent pour y travailler.

[Text]

Thank you very much. That is a very brief summary of what I have to say.

The Chairman: Dr. Wilkinson, I want to assure you that we are giving special attention to the employment problems and employment opportunities for Canadian Indians and Inuit. We have had many briefs throughout the country about these particular problems and, this afternoon, Makivik Corporation is appearing before us.

The unemployment rate among Canadian Indians is very high. They are a great untapped source of help and assistance in solving our problems. They have never really been fully used and so we intend, both for our good and their good, to give very special attention to this. We have heard a number of witnesses on this. Dr. MacLachlan, you can take these questions yourself or refer them to the people with you. At one time—and it may still be so—the student body at McGill University was drawn from all of Canada. McGill was not just a Montreal university or a Quebec university; it was truly a Canadian university and, in fact, an international institution.

To what extent today does the student body come from Quebec and to what extent does it come from outside of Quebec? I would also like to know what percentage comes from outside the country. I have the impression there has been a very significant change from about 1960 to 1981.

Mr. MacLachlan: Perhaps I could turn that over to Betsy Hirst, who knows these things better than I.

The Chairman: Sure.

Ms. Betsy Hirst (Director, Public Relations, McGill University): Yes, this year we drew approximately 80 per cent of our students from the province of Quebec. The number of foreign students—and, by that, I mean students from outside the country, who are not landed immigrants—has not changed substantially over the last 50 years. There have been fluctuations but it has maintained itself at about 12 per cent. The number that has gone down is the number of students from other provinces. It has gone down from, I guess, a high of about 20 per cent 50 years ago to something like 6 per cent now.

This is due to a number of factors, which I am sure you can deduce for yourselves. One of them is the advent of more universities and better universities in other provinces—the days when McGill, University of Toronto and Dalhousie were your only choices are gone—and also to increasing regionalism across the country and a seeming lack of desire on the part of students to go elsewhere to school.

Does that answer your question?

• 1150

The Chairman: Yes, that gives me a general idea.

[Translation]

Merci beaucoup. Cela termine le bref résumé de mes idées sur le sujet.

Le président: Monsieur Wilkinson, je tiens à vous assurer que nous accordons une attention spéciale aux problèmes que connaissent les Indiens du Canada et les Inuit en matière d'emploi ainsi qu'aux perspectives d'emplois pour ces derniers. Nous avons d'ailleurs reçu bon nombre de mémoires là-dessus partout au pays et cet après-midi même, la société Makivik témoignera devant nous.

Le taux de chômage chez les Indiens du Canada est très élevé. Ces derniers constituent une grande source d'aide inutilisée sur laquelle nous pourrions compter pour résoudre nos problèmes. Nous n'avons jamais vraiment tiré parti de leurs possibilités et par conséquent, dans leur intérêt et le nôtre, nous accorderons une attention toute spéciale à cela. De nombreux témoins se sont d'ailleurs exprimés sur le sujet. Monsieur MacLachlan, vous pouvez répondre vous-même aux questions suivantes ou demander à vos collègues de le faire. Naguère, il se peut que ce soit encore ainsi, les effectifs étudiants de l'Université McGill provenaient de partout au Canada. Cet établissement n'était pas simplement de Montréal ou du Québec, il était vraiment canadien. Et même international.

Dans quelle proportion les étudiants d'aujourd'hui proviennent-ils d'une part, du Québec, d'autre part, de l'extérieur de la province? J'aimerais également savoir quel pourcentage des effectifs vient de l'extérieur du pays. J'ai l'impression que les choses ont beaucoup évolué entre 1960 et 1981.

M. MacLachlan: Si vous permettez, je vais demander à Mme Betsy Hirst de répondre à cette question, car elle connaît beaucoup mieux le sujet que moi.

Le président: Certainement.

Mme Betsy Hirst (directrice des relations publiques, Université McGill): Cette année, environ 80 p. 100 de nos étudiants proviennent du Québec. Quant au nombre d'étudiants étrangers, j'entends par là ceux qui viennent de l'extérieur du pays et qui ne sont pas des immigrants reçus, il n'a pas varié sensiblement au cours des 50 dernières années. Il y a bien eu certaines fluctuations, mais en général, ce nombre a correspondu à environ 12 p. 100. La catégorie ayant accusé une baisse est celle correspondant aux effectifs venant des autres provinces. Je crois que le maximum de 20 p. 100 observé il y a 50 ans, a diminué pour ne représenter que 6 p. 100 à l'heure actuelle.

Cela tient à un certain nombre de facteurs et vous pouvez en déduire certains. Mentionnons le fait qu'il y a d'avantage d'universités et de bonnes universités dans les autres provinces. L'époque où l'on avait le choix qu'entre l'Université McGill, l'Université de Toronto et l'Université Dalhousie, est révolue. A cela s'ajoute l'émergence d'un sentiment régionaliste partout au pays et une absence de désir d'aller étudier ailleurs.

Est-ce que cela répond à votre question?

Le président: Oui, cela me donne un aperçu assez général de la chose.

[Texte]

Another question I wanted to ask, a factual question, is that you said despite the predictions—predictions that enrolment was going to decrease—you enrolment has kept up. Was this not due to the fact that there is a greater percentage of, as they call them, mature students coming back into university? Or has the enrolment been kept up by young people coming in, continuing their education from high school and CEGEP? I have the impression again that there is a greater percentage of people in universities today who are in and out at all ages.

Mr. MacLachlan: I think it is a complex question to answer but, in part, the extra enrolment that we had not predicted comes from better preparation in CEGEP and the fact that it is made known to the students that the university is interested in them. I think we have a higher yield than we had anticipated from that source.

In the last few years we have also received a rather noticeably increasing proportion of students of francophone backgrounds which is now something in the area of 20 per cent of the total McGill student body, which has gone up from relatively lower levels in 1970, around 10 per cent. So it has doubled in that period. Then there is the factor you have mentioned also. A majority of students coming back in areas like education is certainly a component. So altogether we are pleased at this. We are quite happy with the new mix we happen to have.

The Chairman: On the other side of the coin, if 80 per cent of your student body is drawn from Quebec, where are they finding employment? You said that the employment figures are very good—much higher than the conventional wisdom or some of the stories we read in the papers—that university graduates and PhDs are still finding good jobs. But are they finding them from McGill in Quebec? Many come into my office, not just from McGill but from other English educational institutions in Quebec, and say that they cannot find jobs in Quebec where they would like to stay because they have not—for one reason or another in their primary schooling, secondary schooling and university education—ever really been trained well enough in the French language. In Quebec now you need both. If you are English-speaking, if English is your mother tongue, to be a success in this province you certainly require French. I would like to know what percentage of those people you are graduating are finding work in Quebec. Are you helping them find work in Quebec by giving them some intensive training in French in undergraduate work?

Mr. MacLachlan: Mr. Chairman, this has been changing dramatically over the past few years. My two children have been in French school from the beginning so they are going to be, and they are, totally and fluently bilingual, unlike myself since I was born in Saskatchewan where there were no French programs. It is embarrassing, but it is most encouraging because almost all the first-year students we get from Quebec now, even if they are from an anglophone background, are bilingual. So there is going to be, I think, no problem about this in the future as far as employment is concerned, though

[Traduction]

J'aimerais maintenant passer à un autre sujet. Vous avez dit que malgré les prédictions d'une baisse des inscriptions, cela ne s'est pas produit. Ce maintien du même nombre d'inscriptions n'est-il pas dû au fait qu'il y a davantage d'étudiants adultes revenant aux études ou que le nombre de jeunes gens venant des écoles secondaires et des cégeps a été tel qu'il a empêché une baisse des effectifs? J'ai encore une fois l'impression qu'aujourd'hui, il y a davantage d'étudiants universitaires provenant de tous les groupes d'âges.

M. MacLachlan: Il est difficile de répondre à cette question mais ces inscriptions supplémentaires, que nous n'avions pas prévues, tiennent en partie au fait que les étudiants des cégeps sont mieux préparés et qu'on leur fait savoir que les universités sont intéressées à les voir se joindre à elles. Nous avons donc davantage d'inscriptions que prévu provenant de ce genre d'établissements.

Ces dernières années, nous avons aussi observé une hausse assez sensible du nombre d'étudiants francophones. Ces derniers atteignent à peu près 20 p. 100 du total des effectifs étudiants de McGill, ce qui représente à peu près le double du pourcentage enregistré vers 1970, soit 10 p. 100. À cela s'ajoute aussi le facteur que vous avez mentionné, le fait qu'un grand nombre d'étudiants sont des adultes revenant aux études. Nous nous réjouissons de cette situation, nous sommes très heureux du genre de population étudiante fréquentant notre établissement.

Le président: Pour ce qui est de l'autre côté de la médaille maintenant, si vous dites que 80 p. 100 de vos effectifs étudiants viennent du Québec, où ces derniers trouvent-ils de l'emploi? Vous avez affirmé que les chiffres relatifs à l'emploi sont très encourageants, qu'ils le sont beaucoup plus que ne veulent le laisser croire la sagesse populaire ou certaines rumeurs et que les diplômés d'universités, les titulaires de doctorats, décrochent encore de bons emplois. Cependant, les trouvent-ils au Québec en sortant de McGill? Pour ma part, je rencontre beaucoup d'anglophones québécois ayant étudié soit à McGill, soit dans d'autres établissements anglais du Québec, et ils me disent ne pas pouvoir trouver d'emploi dans cette province où ils veulent demeurer parce qu'ils n'ont jamais assez bien appris le français. Cela tient à des carences dans leur instruction primaire, secondaire et universitaire. Or, au Québec il faut reconnaître les deux langues; si l'on est anglophone et que l'on veuille réussir, il faut connaître le français. J'aimerais donc savoir quel pourcentage de vos étudiants trouvent de l'emploi au Québec. En outre, les aidez-vous à se trouver du travail en leur offrant des cours intensifs de français au niveau du baccalauréat?

M. MacLachlan: Monsieur le président, les choses ont considérablement évolué ces dernières années. Par exemple, mes deux enfants fréquentent l'école française depuis le début de leur scolarisation, ce qui leur permettra d'être tout à fait bilingues, et ils le sont d'ailleurs déjà. Cela n'est pas comme moi qui suis né en Saskatchewan, où il n'y avait pas de programme d'enseignement du français. C'est peut-être un problème, mais la situation est très encourageante à l'heure actuelle car presque tous les étudiants québécois inscrits en première année sont bilingues, même s'ils viennent d'un milieu

[Text]

there has been in the past. University graduates are, I guess, the most mobile people in our community and our graduates, especially in professional areas, are dispersed throughout Canada primarily and, in part, in other countries. I think we are going to see more and more in the future a larger fraction staying in Quebec. The actual numbers I do not have at my fingertips. Do you, Betsy?

Ms. Hirst: No, we do not maintain records on graduates once they have graduated. The only thing we keep is their address, how much money they gave and other things like that. McGill has no records of the employment of our graduates subsequent to graduation.

The Chairman: You did say, though, that you know they are employed after a certain period from graduation, so you do have some information.

Mr. MacLachlan: PhDs and Masters we do follow, but the majority we are talking about are Bachelors.

The Chairman: Yes. A lot of the employers and employer associations that have appeared before us across the country have expressed preference for graduates who have been in co-operative education programs. They are not opposed to the non co-operative education institutions, but they say that if there are five applicants for a job and everything else is more or less the same they pick up on the one with the practical training through co-operative education of the type that is provided by either Waterloo or Sherbrooke and now by many of the community colleges and CEGEPs. Do you have any co-operative education programs at McGill? What is your policy on co-operative education?

• 1155

Mr. MacLachlan: We do have programs like that in the faculty of education and in management. Engineering, of course, has close contacts with industry and they have no problem whatever in placing their undergraduate students, as they are going through, in the appropriate industrial setting. So, though it is unofficial in engineering, compared with what it is like, for example, at Waterloo, the phenomenon, nevertheless, is there and operating in a healthy manner. It is much easier to do that in the more applied areas, of course, it is not so easy to place, in any related institution, people in pure science or pure arts. But that is what some of these programs that the research councils are fostering—summer fellowships—are, I think, beginning to do, they are placing these people in industrial settings. Social scientists, for example, psychologists, are finding themselves with funds from the federal government to take up positions in the business world. So, I think the phenomenon is happening in all branches of the university and our policy is to take a very positive view of it and to help wherever we can. We have, for example, an office that does nothing else but try to bring together requests and expertise during off months of the year.

[Translation]

anglais. En conséquence, je ne crois pas qu'il sera difficile de trouver un emploi à l'avenir pour cette raison, même si cela l'a été par le passé. Les diplômés d'universités sont, à mon avis, les travailleurs de notre collectivité ayant le plus de mobilité et les nôtres, surtout dans les professions libérales, sont dispersés partout au Canada et même, en partie, dans les pays étrangers. Je crois qu'à l'avenir, il y aura de plus en plus de ces étudiants qui demeureront au Québec, même si je ne suis pas en mesure de vous donner de chiffres précis. En avez-vous en main, madame Hirst?

Mme Hirst: Non car nous ne conservons pas les dossiers de nos diplômés une fois qu'ils nous ont quittés. Le seul renseignement que nous ayons, c'est leur adresse, à quel montant s'élève leur contribution, etc. L'Université McGill ne conserve pas de dossier ayant trait à l'emploi obtenu par ses diplômés.

Le président: Vous avez toutefois affirmé savoir qu'ils ont trouvé du travail après l'obtention de leur diplôme. Vous disposez donc de certains renseignements.

M. MacLachlan: Nous suivons les titulaires de doctorats et de maîtrises, mais la plupart de ceux dont il est question ici ont un baccalauréat.

Le président: Oui. Bon nombre des employeurs et des représentants d'associations d'employeurs ayant témoigné devant nous partout au pays, nous ont dit préférer les diplômés ayant suivi des programmes d'éducation coopérative. Ils ne s'opposent pas nécessairement à des programmes d'éducation non coopérative mais ils ont affirmé qu'à compétence égale, s'il y a cinq candidats pour un poste, ils retiendront celui ayant acquis une formation pratique grâce à un programme d'éducation coopérative comme ceux qu'offrent l'Université de Waterloo ainsi maintenant que bon nombre de collèges communautaires et de Cégeps. Offrez-vous des programmes d'éducation coopérative à l'Université McGill? Quelle est votre attitude à cet égard?

M. MacLachlan: Ce genre de programmes est dispensé à la faculté d'éducation et en gestion. Bien entendu, la faculté de génie est en contact étroit avec l'industrie et les étudiants du premier cycle de cette discipline n'ont aucune difficulté à se trouver du travail. Par conséquent, bien qu'en génie, il n'y ait pas d'éducation coopérative en bonne et due forme du genre de celle qu'on trouve à Waterloo, les contacts officiels existent tout de même et fonctionnent de façon très favorable. Il est beaucoup plus facile de procéder ainsi pour les domaines pratiques que pour les sciences pures ou les arts. Les conseils de recherches favorisent cependant ces deux derniers domaines, par le biais sur tout de bourses de travail pour la période estivale. Ainsi, des spécialistes en sciences sociales ou des psychologues reçoivent des sommes du gouvernement fédéral leur permettant d'occuper un emploi dans le secteur privé. On observe donc ces phénomènes dans toutes les disciplines universitaires et quant à nous, nous y sommes très favorables et nous nous efforçons d'accorder notre aide quand c'est possible. Par exemple, nous disposons d'un bureau s'occupant uniquement de trouver des gens compétents et disponibles pendant la période creuse de l'année.

[Texte]

The Chairman: Very good. I have some questions for Dr. Farnell. Dean, do you feel that the young people coming into engineering, into McGill engineering in particular, have the proper grounding in math and computation skills that you expect the people coming out of secondary schools and CEGEPs to have? Some have said that during the seventies there was a lack of stress on mathematics and computation disciplines, and consequently that has affected the quality of engineers. Is that true or false? What have you found about the people coming on to your school?

Mr. Farnell: In Quebec, of course, this is greatly complicated by the CEGEPs. In our particular instance, it is greatly complicated by the fact that for six or seven years—during the transition from having a five-year engineering program on the campus to having the first two years of that at the CEGEPs, if you like, completely off campus—we ran a transition program, therefore, our opinions are somewhat biased by what we saw during that time. It has been only in the last four years, I guess, that all of our students have come from the CEGEPs, all of the Quebec-bases students, so the time span is relatively short. We are not unhappy with the math training in the CEGEPs at the moment. We might worry a bit more about some of the physics and chemistry training. The math training is, we think, adequate for our program and we would regard the CEGEP program as being very close to freshman mathematics, freshman physics, and so forth.

So, my opinions, as one based at McGill, are different from what they would be if you asked me—I am president elect of the national committee of deans, as such, I would give you a slightly different opinion from across the country. I think the high schools have placed less stress on rigorous mathematics, and so forth, and I think it is showing in the undergraduates. To some extent, our graduates have this, but it is compensated for by a bit more breadth, which they get in the CEGEP program. So, we can make up the mathematics, it is much more difficult to make up the other things. We are reasonably happy with the CEGEPs.

The Chairman: Dean Farnell, considering the imminent shortage of engineers, in particular if a lot of the megaprojects go ahead, do you feel that some of the things that are now being done by engineers could not be done by skilled technologists, trained in community colleges and CEGEPs in certificate courses, to help back up engineers and to perform skilled trades that would be somewhere in between the skilled blue collar worker and the engineer. Some people have suggested that to us, and I would like to have your views on that.

[Traduction]

Le président: C'est très bien. J'ai des questions à poser à M. Farnell. Monsieur le doyen, estimez-vous que les jeunes qui s'inscrivent en génie, à McGill en particulier, ont déjà d'assez solides connaissances en mathématiques et en calcul à leur sortie de l'école secondaire et du Cégep? Certains ont dit qu'au cours des années 70, on a négligé les mathématiques et les disciplines connexes et que la qualité des diplômés en génie s'en est ressentie. Est-ce vrai? Qu'en est-il cet égard des étudiants inscrits chez vous?

M. Farnell: Bien entendu, au Québec, cette question se complique beaucoup du fait de l'existence des Cégeps. Chez nous, elle est rendu encore plus compliquée en raison de la mise sur pied d'un programme de transition s'étant échelonné sur six ou sept ans. En effet, autrefois, notre programme universitaire d'études en génie durait cinq ans alors que de nos jours, on dispense deux années de cours de génie aux Cégeps, c'est-à-dire ailleurs que sur le campus. Notre avis sur la question est donc quelque peu influencé par les circonstances que nous avons connues pendant cette période transitoire. Je crois que cela ne fait que quatre ans que tous nos étudiants proviennent des Cégeps, tous nos étudiants du Québec s'entend. Cela nous fait donc une période de référence assez courte. Cela dit, nous ne sommes pas mécontents de la formation en mathématiques qu'offrent les Cégeps en ce moment. Nous sommes peut-être un peu plus préoccupés par la qualité de l'enseignement en physique et en chimie. Enfin, nous estimons que les cours offerts en mathématiques conviennent à nos programmes et se rapprochent sensiblement des cours universitaires de première année dans les mêmes disciplines, soient les mathématiques, la physique, etc.

Par conséquent, l'avis que je vous donne en tant qu'enseignant à McGill est quelque peu différent de celui que je vous fournirais en tant que président élu du comité national des doyens car alors, il faudrait que je parle de tout le pays. Par ailleurs, je crois que les écoles secondaires ont moins insisté sur les mathématiques, etc., et que cela se répercute chez les étudiants du premier cycle. Jusqu'à un certain point, les étudiants inscrits aux études supérieures souffrent aussi de cela, mais l'enseignement qu'ils ont reçu au Cégep compense quelque peu ces lacunes. Nous pouvons donc combler les carences en mathématiques, mais beaucoup moins dans les autres disciplines. Nous sommes raisonnablement satisfaits de la formation dispensée dans les Cégeps.

Le président: Monsieur Farnell, compte tenu de la pénurie imminente d'ingénieurs, surtout si les grands projets vont de l'avant, estimez-vous que certains des travaux actuellement accomplis par ces derniers pourraient être exécutés par des techniciens spécialisés, formés dans des collèges communautaires et des Cégeps et ayant obtenu des certificats d'études post-secondaires? Ceux-ci ne pourraient-ils pas seconder et remplacer au besoin les ingénieurs en effectuant les travaux qui se situeraient à mi-chemin entre ceux des cols bleus spécialisés et de l'ingénieur? C'est ce que nous ont proposé certaines personnes, mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

[Text]

By the way, we did hear within the last month from the Association of Deans of Engineering who were a bit shocked to learn that, despite the growing shortage, engineering schools were going to turn out less engineers; and I put that question to him, and I have put it to others: what about that possibility of filling in the gap with, almost, para-engineers or para-professionals who would be trained in the CEGEPs?

Mr. Farnell: I think it is an excellent idea, and this has been one of the major developments in Canada over the last little while, the growth of the various schools training technologists; and it is an excellent thing. I do not think that it can do anything but improve Canadian industry. I think that as we expand, we will still need more engineers than we are now turning out and that these engineers will be involved more in the management of projects at all levels.

So, in short, I do not think that that will eliminate the shortage that is forthcoming if these megaprojects go ahead. I think that we will be able to absorb more technologists than we are now turning out and more engineers. In other words, in both cases, I think we are going to have to import if these projects go ahead.

I do not know whether that is a specific answer to your question.

The Chairman: Yes.

Our research director, Mr. Swartz, had a specific question with respect to the training of Ph.Ds. Gerry, I wonder if you would put that question.

Mr. Swartz: We have heard from various people across the country about forthcoming shortages of qualified people in engineering, even in arts and sciences, qualified at the Ph.D level. The indication is that we are not producing enough people at that level that we will probably have to go abroad to recruit, to continue to staff up our programs.

I wonder whether universities should place a little less emphasis on credentialism and perhaps recruit from the stock of people who have gone through university programs in the last decade and who have completed everything but a thesis at a Ph.D level and who now have acquired a tremendous amount of relevant experience in the Canadian labour market. These people are out there working, perhaps teaching very occasionally in universities, perhaps not at all, but it does not appear to me that there is any effort from academic institutions to recruit any ABT's—all-but-thesis individuals. Rather the emphasis is still on, we want people who have completed their Ph.D; a great emphasis on the degree itself rather than a combination of the theoretical knowledge at the Ph.D level and relevant experience.

[Translation]

Entre parenthèses, le mois dernier, nous avons entendu le témoignage de l'Association des doyens en génie *Association of Deans of Engineering* et ses membres ont été assez consternés d'apprendre que malgré la pénurie croissante d'ingénieurs, les écoles de génie entendent former moins d'étudiants dans cette discipline. J'ai alors posé au représentant qui témoignait la question suivante, que j'ai également posée à d'autres: que pensez-vous de combler ces postes par des travailleurs de niveau intermédiaire, des para-ingénieurs ou para-professionnels qui seraient formés dans les CÉGEPs?

M. Farnell: Cela me paraît être une excellente idée. C'est d'ailleurs l'un des principaux événements auquel on a assisté dernièrement au Canada, c'est-à-dire la croissance des divers établissements de formation de techniciens. A mes yeux, c'est une excellente chose et cela ne peut qu'améliorer la situation de l'industrie canadienne. Au fur et à mesure que nous connaissons une période d'expansion, nous aurons besoin de plus d'ingénieurs que ceux actuellement formés, et ces derniers participeront davantage à la gestion de projets à tous les niveaux.

En résumé donc, je ne crois pas que cela éliminera la pénurie envisagée si on réalise les super-projets. Cela permettra toutefois d'absorber plus de techniciens que nous n'en formons à l'heure actuelle et davantage d'ingénieurs. Autrement dit, dans les deux cas, nous serons forcés d'importer des travailleurs si ces projets sont réalisés.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question de façon bien précise.

Le président: Oui.

Notre directeur de la recherche, M. Swartz, a une question à vous poser au sujet de la formation des titulaires de doctorat. Monsieur Swartz, auriez-vous l'obligeance de poser votre question maintenant.

M. Swartz: Bon nombre de gens de toutes les régions du pays nous ont parlé de pénurie future de travailleurs spécialisés en génie, même chez des titulaires de doctorat en arts et en sciences. Il semble donc que nous ne produisions pas assez de spécialistes dans ces catégories en que nous serons donc probablement obligés d'aller en recruter à l'étranger pour que nos programmes continuent à fonctionner.

Je me demande si les universités ne devraient pas accorder un peu moins d'importance aux titres et diplômes et recruter plutôt des travailleurs qui ont fait leurs études universitaires au cours de la dernière décennie et se sont rendus jusqu'au doctorat sans toutefois écrire de thèse, mais qui ont cependant une expérience considérable et très pertinente du marché du travail. Ils ont travaillé et ont peut-être parfois enseigné au niveau universitaire, parfois pas du tout et malgré cela, il me semble que les établissements d'enseignement ne font aucun effort pour recruter leur personnel dans cette catégorie de quasi titulaires de doctorat. On continue à demander des candidats qui ont terminé leur Ph.D, on accorde beaucoup d'importance au diplôme lui-même plutôt qu'à l'association de connaissances théoriques du troisième cycle à une expérience de travail pertinente.

[Texte]

I wonder what your reaction to that kind of outward thrust by the university in filling its skilled manpower requirements would be.

Mr. MacLachlan: My reaction to that would be that in certain areas it is true; that where emphasis is largely at the undergraduate level, experience is invaluable. For example, in the faculty of law, a man with many years of training in law and only a degree that does not include a Ph.D. is a perfectly reasonable candidate for a position, and we do that; but in many areas we have had problems.

If the individual we hire does not have the Ph.D. and because he is expected as part of his university training to train students who are doing theses, if he has never done one himself, we have run into serious problems in the ability of such people to direct satisfactorily. And we feel that we are not doing the students justice by giving them a director who does not know all the pitfalls of presenting a thesis.

Mr. Swartz: I would agree with what you said there, but that does not seem to fit with your earlier contention that more and more of your graduate students are completing graduate programs—and I would assume at the master's level—without theses, and you still need people who can assist them, perhaps then having your doctoral people doing programs associated with doctoral candidates.

• 1205

Mr. MacLachlan: Those people who are doing degrees without theses are generally not training for a university career. They are not aiming at it and the degree is not aimed at producing that kind of a graduate with a broad education, but with a very specific kind of graduation.

Paul also had a good kind of comment to make on this.

Mr. Wilkinson: I mentioned that within our centre we have a graduate diploma in northern studies. This is fairly new, and the centre, being recent also, is perhaps less bound by certain traditions and certain practices.

So within our graduate diploma, approximately one-half of the teaching is done by persons from outside McGill who are chosen as much on the basis of their experience as on the basis of their formal academic qualifications. They would be persons from industry and government, and also native persons. In the majority of the cases, their association with the centre is an informal one. In a few cases, with the assistance of McGill we have been able to formalize this association. They are given a small title and, I think, an honorarium of \$100 a year, or something. Within the centre we like this approach, and within the limits imposed upon us we are trying to move slowly towards that.

Mr. Farnell: Could I add one quick comment to that. In engineering, of course, the difficulty of keeping up with technology is a major one with respect to our staff, so they keep up in their own field but not across the whole front. At the moment we have something in the order of 50 what we call

[Traduction]

J'aimerais connaître votre réaction à cette attitude des universités quand au recrutement de leur personnel enseignant.

M. MacLachlan: Eh bien, dans certains domaines, c'est vrai. Ainsi, lorsqu'on insiste surtout sur des études du premier cycle, l'expérience n'a pas de prix. Par exemple, dans une faculté de droit, quelqu'un ayant plusieurs années de formation mais seulement un diplôme de deuxième cycle, peut être un très bon candidat à un poste, et nous l'embaucherons. Cependant, dans bon nombre d'autres domaines, nous avons eu des problèmes.

Si le candidat que nous retenons n'a pas terminé son doctorat et parce que dans l'exercice de ses fonctions il devra former des étudiants qui rédigent des thèses, s'il n'en a jamais rédigé une lui-même, cela représente de sérieux problèmes pour ce qui est de diriger les autres de façon satisfaisante, ce que nous avons connu. Nous estimons donc ne pas rendre justice aux étudiants en leur donnant pour directeur de thèse quelqu'un qui ne connaît pas toutes les embûches que pose la rédaction d'une thèse.

M. Swartz: Je suis d'accord, mais il me semble que cela ne concorde pas avec une de vos affirmations antérieures selon laquelle de plus en plus de vos étudiants inscrits aux études supérieures terminent leur programme sans toutefois rédiger de thèse. Je suppose qu'il s'agit ici d'un diplôme de maîtrise. Or, vous avez quand même encore besoin de personnes en mesure de leur venir en aide et partant, de faire peut-être en sorte que vos titulaires de doctorat aident ceux qui sont inscrits à ce diplôme.

M. MacLachlan: Ceux qui font le diplôme sans thèse ne se destinent généralement pas à une carrière universitaire. Ce n'est pas ce qu'ils visent et le diplôme est moins l'aboutissement d'un enseignement général que d'une formation très spécifique.

Paul avait également quelque chose d'intéressant à dire là-dessus.

M. Wilkinson: J'ai signalé que notre centre prépare à un diplôme d'études supérieures sur le Grand Nord. C'est assez récent et, le centre étant si nouveau, est peut-être moins lié par certaines traditions et certains usages.

Dans ce programme d'études supérieures, environ la moitié de la charge d'enseignement est assurée par des gens extérieurs à McGill que l'on recrute autant pour leur expérience que pour leurs qualifications universitaires reconnues. Ce sont des gens qui appartiennent au secteur public et au secteur privé et il se trouve aussi des autochtones parmi eux. Dans la plupart des cas, leur association avec le centre n'a rien de formel. Dans quelques cas, nous avons réussi à officialiser cette association grâce à l'aide de McGill. On leur donne un titre et on leur verse des honoraires qui sont de l'ordre de \$100 par an. Cette méthode convient au centre et, compte tenu des limites qui nous sont imposées, c'est vers cette solution que nous nous acheminons progressivement.

M. Farnell: Permettez-moi d'ajouter rapidement une remarque. En génie, bien sûr, nos professeurs ont du mal à se tenir au courant des progrès de la technique, ce qui constitue une difficulté majeure; ils restent à flot dans leur propre domaine mais pas dans la totalité de la discipline. A l'heure actuelle,

[Text]

auxiliary professors; what would be called adjunct professors in many milieus. These are paid a little bit more than the honorarium that Dr. Wilkinson mentioned and they are an essential part of our teaching program. So we have a full-time staff of maybe 120 and something of the order of 50 to 55 people as auxiliary professors—granted, on a very part-time basis. We do tend to use the skills available in the community. Of course, being Montreal, we can do this very easily.

Mr. MacLachlan: Could I also add one final point? In areas like, for example, the graduate school of library science, PhDs are rare. There has only been one graduated in Canada, ever, so when we hire we really have no alternative but to hire people with a masters degree. This has worked out fine, except that we are moving into a very high technology period in library accreditation and more and more people in that area are going to have to know more than they do now about techniques, which is getting us into the PhD realm. I guess the area where we hire most people without the PhD is in medicine. It is much like engineering. There are people who are practising MDs and who have particular areas of expertise, and we bring them in as auxiliary professors to teach very specific subjects. We must have hundreds of such people on staff.

Mr. Swartz: But there does appear to be in other jurisdictions, particularly in the United States, a growing trend in industry to encourage people who have acquired fairly substantial levels of academic knowledge but who have not necessarily completed a PhD, to go back to university to impart the knowledge they have developed from both the academic world and their almost think-tank environment. This is very heavy in engineering and science areas. Some of the major companies like IBM and IT&T really encourage that among their people, and encourage link-ups with academic institutions because they feel they are able to impart a certain level of knowledge and technology which might not necessarily be resident in the academic community. And that level of knowledge has really been derived in the industry research houses.

It appears to me there is a lot more scope for that kind of linkage; not necessarily more than McGill has been making use of, but more than a lot of universities across the country have been making use of.

Mr. MacLachlan: Yes. I guess in the budgets that I look at, the ones that stand out as having an extraordinarily high proportion of part-time people from the community coming in and lending their expertise are in the more applied side of things—like management, like the schools of social work. The various schools that deal with specific areas that relate to the public.

I do not know if it happens in the rest of Canada but we certainly have one eye cocked to this. The offerings of McGill would be greatly impoverished if we did not do this. Thank you.

[Translation] -

nous avons une cinquantaine de professeurs auxiliaires; on les appelle très souvent professeurs adjoints. Ils reçoivent des honoraires légèrement supérieurs à ceux que vient de citer le Dr. Wilkinson et ils constituent un élément essentiel de nos programmes d'enseignement. Nous avons donc 120 professeurs à plein temps et entre 50 et 55 professeurs auxiliaires qui travaillent à temps partiel et de manière, certes, intermittante. Nous cherchons à faire appel aux compétences disponibles localement. A Montréal, bien sûr, c'est très facile.

M. MacLachlan: Puis-je ajouter une dernière remarque? Il existe des domaines comme la faculté de bibliothéconomie où les doctorats sont rares. Jusqu'à présent, il n'y en a eu qu'un seul au Canada; c'est pourquoi nous n'avons pas d'autres solutions que de recruter des gens qui ont une maîtrise. Cela a très bien fonctionné mais nous entrons dans une période où la bibliothéconomie sera fortement marquée par la technologie et il faudra que les gens aient des connaissances plus approfondies qu'actuellement, ce qui débouche sur un doctorat. Je crois que c'est en médecine que nous recrutons le plus de gens n'ayant pas le doctorat. C'est tout à fait semblable à ce qui se passe pour le génie. Il y a des gens qui sont médecins en exercice et qui ont des compétences dans des domaines précis; nous faisons appel à eux pour enseigner, comme professeurs auxiliaires, pour enseigner des matières très délimitées. Nos effectifs en comptent des centaines.

M. Swartz: Il semble qu'ailleurs, et surtout aux États-Unis, l'industrie encourage fortement les gens qui ont eu une formation universitaire assez poussée mais qui n'ont pas forcément terminé leurs études de doctorat, à retourner à l'université pour partager le savoir qu'ils ont acquis aussi bien à l'université que dans leur milieu de travail. Cela se fait énormément dans le domaine du génie et des sciences. Des grandes sociétés comme IBM et IT&T poussent leurs gens à le faire et encouragent la liaison avec les établissements d'enseignement, estimant qu'on peut enseigner un savoir et des techniques qui ne sont pas nécessairement connues dans le milieu universitaire. Ces connaissances sont le fruit des centres de recherche qui existent dans l'industrie.

Il me semble que ce type de liaison doit être beaucoup plus exploité; je ne parle pas nécessairement pour McGill qui pratique déjà cette formule, mais pour un grand nombre des universités du pays.

M. MacLachlan: Oui. Les budgets que j'ai étudiés révèlent que c'est plutôt dans les disciplines d'application pratique qu'on trouve une très forte proportion de gens qui enseignent à temps partiel et partagent leur compétence—notamment l'administration des entreprises ou l'assistance sociale, c'est-à-dire les différentes écoles ou facultés où les matières d'enseignement ont un rapport avec le public.

J'ignore si cela se produit dans le reste du Canada, mais nous gardons l'œil là-dessus. Si nous ne faisons pas cela, les offres de McGill s'en trouveraient considérablement appauvries. Merci.

[Texte]

• 1210

Le président: M. Marceau a quelques questions à vous poser.

M. Marceau: Je voudrais vous poser une question d'ordre général. Les universités relèvent de l'autorité provinciale, mais le fédéral a quand même un rôle important à jouer. Est-ce que vous êtes satisfait du rôle que joue le fédéral vis-à-vis de votre université ou avez-vous des suggestions à nous faire pour que ce rôle-là, tout en respectant la conférence provinciale, soit plus efficace?

Mr. MacLachlan: May I reply in English? It would be easier for me to express myself.

We have been concerned about some of the proposals of various governments to, as I say, repatriate research funding from granting agencies in Ottawa to the jurisdiction of the province. Regarding that role, I think there is wide agreement amongst the universities in Quebec that it would be very much to our collective advantage to retain a variety of sources of possible funding and interests and granting agencies both within and outside Quebec rather than put, as you say, all our eggs in one basket. The priorities of research are so far reaching and overlapped with other parts of the country that it would seem essential for us to maintain, if we can, a federal goal in funding and supporting research of a national priority.

Regarding federal funding of operating grants in the universities, I know there has recently been some suggestion by the federal government that this be reduced. That certainly is cause for alarm in the universities because it is not clear that the provinces have the means to pick up the difference. If there were a net reduction in transfer payments from Ottawa to the provinces for higher education, we are worried that the provinces just could not afford to manage things on their own unless it also involved a tax transfer, of points, that is. So we are certainly very much concerned about this and we in general hope that there will be maintained a federal interest and presence in higher education and research.

M. Wilkinson: Mon intérêt se limite à la recherche nordique; mais je trouve en général, que la recherche nordique est mal subventionnée. Je pense qu'on n'a jamais clairement reconnu que ça coûte beaucoup plus cher pour poursuivre des recherches dans le nord que dans le sud. On pourrait par exemple signaler que dans le nord, il y a des ressources qui relèvent de la compétence fédérale, par exemple les mammifères marins, les oiseaux migrateurs... Je pense qu'il y a certainement lieu de faire plus de recherches sur ces sujets et on pourrait certainement utiliser plus d'argent.

D'autre part, on voit de plus en plus une tendance de la part du gouvernement fédéral, mais pas seulement de la part du gouvernement fédéral, à accorder des contrats de recherches aux experts-conseils et à notre avis, c'est... naturellement je suis de parti pris, mais de notre avis, il vaudrait mieux accorder ces contrats aux universités, parce que, quand un

[Traduction]

The Chairman: Mr. Marceau has a few questions to ask you.

Mr. Marceau: I would like to ask a general question. Universities are under provincial jurisdiction but the federal still has an important role to play. Are you satisfied with the federal role as far as your university is concerned or would you have any suggestions so as to make this role more efficient, while respecting provincial jurisdiction?

M. MacLachlan: Permettez-moi de répondre en anglais. Ce sera plus facile pour moi.

Nous nous sommes inquiétés de certaines des propositions que plusieurs des gouvernements ont faites en vue de placer sous la juridiction des provinces le droit d'accorder des subventions à la recherche, droit actuellement détenu par les organismes appropriés à Ottawa. A propos de ce rôle, les universités du Québec s'accordent pour dire qu'il serait beaucoup plus avantageux pour nous de maintenir la diversité des sources possibles de financement. Ainsi, au lieu de mettre tous nos œufs dans un même panier, il serait préférable de pouvoir faire appel aux organismes d'octroi de subvention, tant au Québec qu'à l'extérieur du Québec. Les priorités en matière de recherche ont une telle portée et il existe dans ce domaine tant de chevauchements entre les diverses régions du pays que, à notre avis, le rôle du fédéral est essentiel pour ce qui est du financement et de l'aide à la recherche considérée en tant que priorité nationale.

Par ailleurs, je sais que le gouvernement fédéral a récemment proposé de réduire les subventions qu'il accorde au titre du fonctionnement des universités. Cela inquiète certainement les universités parce qu'il n'est pas certain que les provinces aient les moyens nécessaires pour combler la différence. C'est cela que nous craignons au cas où il y aurait une réduction nette des paiements de transfert depuis Ottawa vers les provinces au titre de l'enseignement supérieur, à moins bien sûr qu'il n'y ait parallèlement un transfert de points fiscaux. Ce problème nous préoccupe donc vivement et, en général, nous espérons que le fédéral maintiendra son intérêt et sa présence dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mr. Wilkinson: I am mostly interested in northern research and I think that, in general, it is badly funded. I think that nobody has ever clearly recognized that northern research costs much more than research in the south. In the north, for example, some resources are under federal jurisdiction like sea mammals, migratory birds... I think that there should be more research done on those subjects and that we could use more money.

Besides, there is a growing tendency on the part of the federal government, among others, to grant research contracts to consultants and, in our view, those contracts should be granted to the universities because when a university researcher does research, whoever funds it, that research is always integrated in his teaching. Consequently, society benefits in

[Text]

chercheur universitaire fait de la recherche, subventionnée par qui que ce soit, cette recherche est toujours intégrée dans les cours qu'il donne. Donc, la société en profite de deux façons: d'abord parce que les chercheurs universitaires sont bien équipés pour faire leur recherche, mais aussi parce que les étudiants, les chercheurs de l'avenir, profitent également de ces recherches.

Mr. MacLachlan: Mr. Chairman, could you excuse me? I have a lecture to give at McGill. And thank you very much for listening to us. I will leave my colleagues here to continue the discussion.

The Chairman: I think there will probably be a few more. Thank you. We understand.

• 1215

M. Marceau: Docteur Wilkinson, vous avez touché un point très intéressant, et je pense que vos commentaires vont certainement être utilisés dans notre rapport lorsque nous le présenterons au mois de juin.

Je voudrais vous poser une question d'ordre général. Est-ce que vous constatez chez les étudiants qu'il y a toujours le même désir d'accéder aux études universitaires? Est-ce qu'il y a un changement dans la mentalité de ceux qui vont à l'université, ou est-ce toujours la même conception du besoin d'un diplôme? A votre connaissance, y-a-t-il un changement d'attitude chez les étudiants d'aujourd'hui par rapport à ceux d'il y a 4 ou 5 ans?

M. Wilkinson: Oui, malheureusement, c'est très difficile pour moi de répondre à cette question. Cela fait seulement six mois que je travaille à McGill. Avant cela, je travaillais exclusivement pour les Indiens Naskapis et de Schefferville d'une part. D'autre part, notre centre est surtout un centre de recherches; donc mes contacts sont plutôt avec les étudiants qui ont déjà choisi de faire un diplôme, une maîtrise, ou quelque chose de ce genre et qui s'intéressent seulement...

Il se peut que le doyen...

The Chairman: Ask the Dean of Engineering.

Mr. Farnell: It is always a pleasure to talk about engineering students. They, over the past ten years, have gone through two cycles. We had the activists of course in the late sixties. Then we went through a period of an apathetic group of students. It was very, very difficult to teach them. This current crop is a group of enthusiasts, they really are interested in learning. I think they are interested in learning more than they are in a diploma. That is an extreme statement which is probably not completely true, but it is a contrast with the time span four or five years ago that you mentioned. The engineering students at the moment are enthused about learning.

M. Marceau: Avez-vous constaté une lacune du côté fédéral dans le domaine des statistiques? Est-ce que les jeunes, lorsqu'ils entrent à l'université pour suivre un cours, s'informent des postes disponibles dans les années à venir? Est-ce que les jeunes s'intéressent de savoir ce qu'il y aura de disponible comme emplois dans les années à venir? Du côté fédéral, on n'a pas ce genre de statistiques-là. Croyez-vous que cela

[Translation]

two ways: first, the university researchers have all of the necessary material to do their research and secondly the students, the researchers of the future, can also learn from the research that is carried out.

M. MacLachlan: Monsieur le président, je vous prie de m'excuser. J'ai un cours à donner à McGill. Je vous remercie beaucoup de nous avoir écoutés. Mes collègues pourront continuer la discussion avec vous.

Le président: Je pense qu'il y aura probablement d'autres questions. Je vous remercie. Nous comprenons.

Mr. Marceau: Dr. Wilkinson, you raised a very interesting point, and I think that we will certainly use your comments when we will prepare our report that is to be submitted in June.

I would like to ask a general question. Do you feel that students today really want to go to university? Is there a change of mentality among those who go to university or do they still think that it is important to get a diploma? Is there a change of attitude among today's student, compared to those of four or five years ago?

Mr. Wilkinson: Unfortunately, it is very difficult for me to answer your question. I have been working in McGill for only six months. Before that, I was working exclusively for the Naskapis and Schefferville Indians. Besides, our centre does mainly research; therefore, I have contacts mostly with students who decided to get a diploma, an M.A. or something of that sort and who are only interested...

Maybe the Dean...

Le président: Demandez au doyen de la faculté d'ingénierie.

M. Farnell: C'est toujours un plaisir de parler des étudiants en ingénierie. Ces dix dernières années, ils ont connu deux cycles. Bien sûr, il y a eu les activistes de la fin des années 60. Ensuite, nous avons connu des étudiants apathiques. Il était extrêmement difficile de leur enseigner quoique ce soit. Les étudiants actuels sont enthousiastes, ils sont vraiment intéressés à apprendre. Je dirais même qu'ils tiennent davantage à apprendre qu'à obtenir un diplôme. Certes, je vais peut-être loin en disant cela, ce n'est peut-être pas totalement vrai mais il y a certainement un contraste par rapport à l'époque dont vous avez parlé, il y a quatre ou cinq ans. A l'heure actuelle, les étudiants en ingénierie sont très impatients d'apprendre.

Mr. Marceau: Do you feel that the federal government is providing enough statistics? When young people go to the university, do they try to get information on job opportunities during the years to come? Are they interested in knowing what jobs will be available in the years to come? On the federal side, we do not have statistics on this type of problem. Do you think it would be useful for your students to know ahead of time

[Texte]

pourrait être utile pour vos étudiants de connaître un peu à l'avance ce qui va être disponible au point de vue des emplois? Est-ce que vous pensez que cela pourrait les aider dans leur choix d'une carrière?

Mr. Farnell: I think, in general, the students are ill-informed about the employment spectrum that is available to them. We notice this in engineering in particular, and so if I could restrict my comments to that for just a moment. The counselling, for example, that is done in the elementary schools and the high schools seems to not be adapted to modern engineering. And we notice this in particular with the counselling that is given to women; we find that it is really not encouraging. They are not encouraged to enter the engineering profession, despite the fact in modern engineering there is absolutely no reason for any difference with respect to sex. So, there are a lot of things that can be done to inform students about the career opportunities in the different fields before they arrive at university.

The Chairman: We are having the counsellors as witnesses tomorrow.

Mr. Farnell: I wish I could be here.

M. Marceau: Il se dépense chaque année \$1 milliard par le gouvernement fédéral, ou presque, dans le domaine de l'emploi, pour des politiques d'emplois. Est-ce que d'une façon générale, vous croyez que cet argent-là est bien utilisé ou si d'une façon générale, vous auriez des commentaires à faire sur les politiques d'emploi en général? Est-ce que vous pensez que c'est bien orienté, bien utilisé, ou par exemple, est-ce que l'on devrait dire aux compagnies: «Vous allez prendre la responsabilité d'entraîner les personnes, de les préparer et nous allons diminuer les budgets du côté du gouvernement.» Ou est-ce que vous croyez que l'on doit continuer à investir autant d'argent du côté fédéral ou si l'on devrait plutôt s'orienter vers les compagnies pour préparer les personnes à travailler?

• 1220

Mr. Farnell: There is one important component which I think is part of that budget and that is the local manpower offices which handle our recruitment now. This is a development of the past 10 or 12 years. The federal government has taken over what used to be our private employment office and generally speaking, they have been doing an excellent job. We have had difficulty from time to time but they form a liaison with the companies which we find completely indispensable at the moment and so I must congratulate that operation, in general.

The problems of training. We have very little contact with any of the training programs of Employment and Immigration. I do not know whether any of my colleagues do but generally speaking, they are not directly relevant to our purview and our needs. That one program is, and that is the one that impacts mostly on my operation.

M. Wilkinson: Je pourrais peut-être offrir quelques commentaires ou plutôt le point de vue des Indiens de Naskapi que du point de vue de McGill.

[Traduction]

what jobs will be available? Do you think that this would help them in their choice of a career?

M. Farnell: En général, je pense que les étudiants sont mal informés des possibilités d'emploi. C'est ce que nous remarquons notamment dans le domaine de l'ingénierie auquel, je limiterai mes remarques. L'orientation, se fait dans les écoles élémentaires tandis que les écoles secondaire ne semblent pas adaptées à l'ingénierie moderne. C'est particulièrement vrai de l'orientation destinée aux filles; c'est vraiment décourageant. On n'encourage pas ces filles à devenir des ingénieurs bien que, dans l'ingénierie moderne, il n'y a absolument aucune raison de faire des différences en fonction du sexe. Il reste donc beaucoup à faire pour informer les étudiants sur les possibilités de carrière dans les différents domaines, avant qu'ils n'atteignent le niveau universitaire.

Le président: Demain, parmi nos témoins, nous recevrons des conseillers en orientation.

M. Farnell: J'aimerais pouvoir assister à la réunion.

Mr. Marceau: Each year, the federal government spends nearly \$1 billion in the field of employment policies. In general, do you think that those moneys are well spent or would you have any comments to make on employment policies in general? Do you feel that those funds are properly utilized; do you think that the federal government should continue to invest so much money in this field or should we ask corporations to train people they need so as to enable the government to spend less?

M. Farnell: Il y a un élément important qui fait partie de ce budget, je veux parler des bureaux locaux de la main-d'œuvre qui assurent actuellement le recrutement. Tout cela s'est fait au cours des dix à douze dernières années. Le gouvernement fédéral a pris la place des bureaux de placement privés et, en général, il a fait un excellent travail. Certes, il y a eu parfois des difficultés mais des liens ont été créés avec les sociétés, des liens que nous estimons absolument indispensables à l'heure actuelle et, par conséquent, je n'aurais que des éloges pour les efforts ainsi déployés.

Parlons du problème de la formation. Nous connaissons fort peu les programmes de formation de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Je ne sais pas si mes collègues en sont informés mais, en général, ces programmes ne sont pas orientés en fonction de nos besoins. Ce programme-ci, c'est et c'est celui qui touche le plus directement à ma spécialité.

Mr. Wilkinson: Let me make a few comments, rather from the point of view of the Naskapi Indians than from that of McGill.

[Text]

En général, je pense que l'on trouve les programmes du fédéral assez satisfaisants sauf que de temps à autre, il y a une tendance à oublier que la perspective d'un petit groupe d'Indiens est vraiment très différente de notre perspective. J'ai déjà cité quelques chiffres à l'effet qu'autour de 65 sur les 102 Indiens de Naskapi n'ont pas d'emploi. Donc, pour les Indiens de Naskapi, quelque chose, un programme qui pourrait créer même deux ou trois emplois serait très intéressant. Mais la plupart des programmes fédéraux sont orientés vers la création de quelques douzaines d'emplois. Ceci est mon premier commentaire.

Le deuxième, c'est qu'assez souvent pour être admissible à un programme donné, je parle plutôt des programmes de formation, il faut avoir 15 personnes. Mais dans le cas de Naskapi, avec 102 Indiens Naskapi, on ne peut jamais trouver 15 Indiens Naskapi qui cherchent une formation disons de menuisier. Donc, la seule chose que l'on peut faire c'est de les envoyer, soit avec d'autres groupes autochtones ou des groupes non autochtones dans le Sud. Mais aussitôt que nous les envoyons dans le Sud, on crée tout un tas de problèmes parce qu'ils n'aiment pas le Sud.

Donc, il faut toujours penser sur une échelle très très restreinte.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: I want to thank you and your delegation for coming here today. We have tried as we held our hearings throughout Canada to have the principal education institutions give us their views because they are responsible for a lot of the very basic, not only education, as the vice-president said, which is important, but also the training of people for certain careers and it is important that we hear from them. So thank you again for taking your time to come here today.

We have heard, as I said, from two great industries of Quebec—aerospace and shipping, and now another historical industry of Quebec, the textile industry. I have the names of Messrs. Robertson and Barry, and I would ask them to come forward, but I just want to ask if any of the persons from the Protestant School Board are here in the room and I do not recognize them. We will not be able to hear them this morning, so we will have to put them off until this afternoon. Perhaps they got the notice. So I would have the Textile Institute come forward, please. It is still a great industry in Quebec, I hope.

There are more people from that industry than Mr. Barry and Mr. Robertson; that is fine. Would you all introduce yourselves when you sit down. You are all welcome at this table.

[Translation]

In general, we find that the federal programs are fairly satisfactory except that, from time to time, they have a tendency to forget that the perspective of a small group of Indians is really very different from our own perspective. I already said that 65 of the 102 Naskapi Indians do not have a job. Consequently, for them, even a program that could help create two or three jobs would be very interesting. But most federal programs are set up to create several dozen jobs. This is a first remark.

Secondly, for training programs especially, you need 15 persons to be eligible, but in the case of the 102 Naskapi Indians you will never be able to find 15 people willing to train as carpenters, for example. Therefore, the only thing we can do is send them south with other groups of natives or with non-native groups. But as soon as you send them south, you create a whole range of problems because they do not like the south.

So you always have to think on a very, very limited scale.

M. Marceau: Merci.

Le président: Permettez-moi de vous remercier, ainsi que les membres de votre délégation, d'être venus aujourd'hui. Au cours de nos audiences à travers le Canada, nous avons essayé de recevoir les représentants des principaux établissements d'enseignement pour qu'ils nous fassent part de leurs opinions, parce qu'ils sont responsables non seulement de l'enseignement de base, comme le vice-président l'a fait remarquer, mais, ce qui est plus important, ils préparent les jeunes en vue de certaines carrières. C'est pourquoi nous insistons pour les recevoir. A nouveau, je vous remercie de nous avoir consacré votre temps et d'être venus ici aujourd'hui.

Comme je l'ai dit, nous avons reçu les représentants de deux grands secteurs industriels au Québec, le secteur aérospatial et le secteur maritime, et nous allons maintenant passer à un autre secteur traditionnel au Québec, le textile. J'ai ici les noms de MM. Robertson et Barry, à qui je demanderai de bien vouloir prendre place à la table mais, auparavant, j'aimerais savoir s'il y a dans la salle des représentants du Conseil des écoles protestantes. Il se fait que nous ne pourrions pas les entendre ce matin, aussi devront-ils revenir cet après-midi. Peut-être ont-ils déjà été avertis. Je demanderai aux représentants de l'Institut des textiles de bien vouloir prendre place à la table. J'espère qu'il s'agit toujours d'un important secteur industriel au Québec.

Il n'y a pas que M. Barry et M. Robertson; C'est très bien. Je vous demanderais de bien vouloir vous présenter. Nous sommes ravis de vous recevoir.

[Texte]

[Traduction]

• 1225

Mr. E. L. Barry (President, Canadian Textiles Institute): Mr. Chairman, the textile industry, from the point of view of employment, is a very large one in Canada . . .

The Chairman: Mr. Barry, would you introduce the others with you at the table, please?

Mr. Barry: I was about to do that, Mr. Chairman.

The Chairman: Oh, I apologize, I am sorry.

Mr. Barry: I was about to say that we are a very large industry in Canada and we have a very large delegation, and I would like to take just a moment to introduce them. Several of them will have roles in our brief presentation this morning, others are here to answer questions; but I thought, as you have a list of them, it might be helpful if we took a minute of our precious time to attach faces to names.

The Chairman: Very good.

Mr. Barry: First, Harold Erlendson, Manager, Government Liaison, Du Pont Canada Inc.—and I would ask him to identify himself; then, Brian Farrell, Personnel Manager, Wabasso Inc.; R. G. Hest, Manager, Government and Trade Association Relations, Celanese Canada Inc.; R. Lambertucci, Manager, Human Resources, Dominion Textile Inc.; Gilles Langlois, Personnel Director, Consoltex Inc, who constitutes, I think, part of our audience; Germain Ledoux, Manager, Vocational Training, Industrial Engineering, Dominion Textile Inc.; Denis Pothier, Director, Human Resources, Celanese Canada Inc.; J. M. Robertson, who is on the staff of the Institute, and who is also secretary of a unique institution, the Canadian Textiles Labour Management Committee, about which you may wish to question him later on.

Mr. Chairman, we have a written submission which we have made to you—it has a blue cover—and with your permission, I would like to take you up on your offer to take it as read and to have it included in the record . . .

The Chairman: Fine; yes.

Mr. Barry: . . . and I would like to very briefly . . .

The Chairman: With the consent of the committee I would like to do the same with the McGill engineering brief and make it part of the record, as well as the extract from Science and, with the consent of the committee, the brief of the Canadian Textiles Institute.

It is agreed, so it will be printed as read into the record.

Mr. Barry: I would like to take just a moment, Mr. Chairman, to very briefly describe the textile industry. It is concerned with the manufacturing process that takes natural or man-made fibres, synthetic fibres, and turns them—and this is a very simplified description of it—into yarn and turns the yarn into cloth.

M. E. L. Barry (président de l'Institut canadien des textiles): Monsieur le président, sous l'angle de l'emploi, l'industrie textile est très importante au Canada . . .

Le président: Monsieur Barry, pourriez-vous présenter les témoins qui vous accompagnent, s'il vous plaît?

M. Barry: J'allais le faire, monsieur le président.

Le président: Désolé, toutes mes excuses.

M. Barry: J'allais vous dire que nous représentons un très large secteur, au Canada, ce qui explique que nous soyons venus en force. Je vais vous présenter les membres de notre délégation; plusieurs d'entre eux participeront à notre bref exposé de ce matin, les autres sont là pour répondre à vos questions. Vous avez reçu la liste des noms, mais il serait peut-être utile que nous consacrons quelques instants de notre précieux temps pour que vous appreniez à les connaître.

Le président: Très bien.

M. Barry: Tout d'abord, Harold Erlendson, directeur des services de liaison avec le gouvernement, Du Pont Canada Inc., à qui je demanderai de bien vouloir s'identifier; Brian Farrell, directeur du personnel, Wabasso Inc.; R. G. Hest, directeur du service des relations avec le gouvernement et les associations commerciales, Celanese Canada Inc.; R. Lambertucci, directeur du service des ressources humaines, Dominion Textile Inc.; Gilles Langlois, directeur du personnel, Consoltex Inc. qui, je crois, fait partie de l'auditoire; Germain Ledoux, directeur de la formation professionnelle, Service d'ingénierie industrielle, Dominion Textile Inc.; Denis Pothier, directeur des ressources humaines, Celanese Canada Inc.; J. M. Robertson, qui fait partie du personnel de l'Institut et est aussi secrétaire d'un organisme original, le Comité canadien de la gestion des ouvriers du Textile Canadien Textiles Labour Management Committee à qui vous désirez peut-être poser des questions ultérieurement.

Monsieur le président, nous vous avons présenté un mémoire écrit, dont la couverture est bleue, et avec votre permission, j'accepte votre suggestion, considérons-le comme lu et consignons-le au compte rendu . . .

Le président: Très bien, oui.

M. Barry: . . . en bref, j'aimerais . . .

Le président: Avec le consentement du Comité, j'aimerais procéder de même pour le mémoire sur l'ingénierie émanant de McGill, l'extrait de Science ainsi que pour le mémoire de l'Institut canadien des textiles.

Nous sommes donc d'accord pour qu'ils soient consignés au compte rendu, imprimés et considérés comme lus.

M. Barry: Monsieur le président, brièvement, je vais vous expliquer en quoi consiste l'industrie textile. Elle s'occupe du processus de fabrication par lequel on transforme les fibres naturelles ou artificielles en fibres synthétiques . . . et je simplifie, pour en faire du fil puis du tissu.

[Text]

Close to half of what the industry makes ends up in clothing: the clothing industry is our single largest customer. However, we do not represent the apparel or clothing industry.

More than half of what we make goes into home furnishing and industrial uses: sheets, towels, pillow cases, and, in industry, things like miles of conveyor belts to keep parts moving through factories. Automobile manufacturers use millions of yards of fabric and fibres for tires, upholstery and carpeting.

Our submission is in two parts. The prospects for the industry, the future of the industry during the decade of the eighties, will depend in large part upon a decision that will be made in the near future by the federal government. The federal government decision concerns the attitude that Canada will take toward the international trading framework within which the textile industry and its major customer, the clothing or apparel industry, operate.

This question has recently been examined by the Textile and Clothing Board, which is appointed by the government to advise the Minister of Industry, Trade and Commerce, and the Textile and Clothing Board has recently completed a major hearing.

The second part of our submission concerns the reasons why we feel that the recommendations of the Textile and Clothing Board should be accepted by the federal government as quickly as possible, and we deal with this somewhat in the first couple of pages of the first part of our submission, and it is, I think, an essential underpinning to the discussion that we might now move into about employment in the industry during the 1980s and about the very major role that the industry plays in the training of its own people.

• 1230

In the second section of the first part of our submission we provide some statistics about the number of employees and their location in Canada. While it is a great Quebec industry, less than half of the employment is in Quebec. There is a substantial proportion of the industry in Ontario and there are substantial chunks of it in the Atlantic Provinces and in western Canada, and indeed some 67 textile firms in British Columbia.

Other statistics show the size and distribution of establishments, compare average hourly earnings of the industry in the Canada and the United States.

The industry feels sufficient labour will be available to it to maintain its necessary employment levels during the 1980s.

Another characteristic which we touch on in the closing portions of this submission is the changing mix of skills in the textile industry. As it becomes more capital intensive, as it utilizes higher technology, the level of skills required by its workers continues to increase.

[Translation]

Les vêtements représentent près de la moitié de la production de ce secteur, l'industrie vestimentaire étant notre plus gros client. Nous ne représentons toutefois pas l'industrie de l'habillement ou du vêtement.

Plus de la moitié de notre production est consacrée aux tissus d'ameublement... draps, serviettes, taies... ou, dans l'industrie, à la fabrication de longs rouleaux de courroies de transmission devant servir à acheminer les pièces dans les usines. Les constructeurs d'automobiles utilisent des millions de mètres de tissus et de fibres pour les pneus, le rembourrage et les moquettes.

Notre mémoire se divise en deux parties. Les perspectives d'avenir réservées à l'industrie textile dans les années 80 dont le sort dépendra, en grande partie, d'une décision prise sous peu par le gouvernement fédéral. Il s'agit de savoir quelle attitude le Canada devra adopter à l'égard du commerce international et quel rôle notre industrie textile ainsi que son principal client, le secteur de l'habillement et du vêtement, devront y jouer.

Récemment, la Commission du textile et du vêtement désignée par le gouvernement pour conseiller le ministère de l'Industrie et du Commerce a examiné la question à l'occasion d'importantes audiences.

La deuxième partie de notre mémoire porte sur les raisons pour lesquelles, selon nous, le gouvernement fédéral devrait adopter, le plus rapidement possible, les recommandations de la Commission. Nous en traitons d'ailleurs dans les premières pages de la première partie de notre mémoire et elles sont, à mon avis, un élément essentiel dont nous devons tenir compte lorsque nous aborderons le sujet de l'emploi dans l'industrie textile aux cours des années 80 et du rôle très important que ce secteur doit jouer, sur le plan de la formation de ses employés.

Le deuxième chapitre de la première partie de notre mémoire présente des statistiques sur le nombre d'employés et leur emplacement au Canada. S'il s'agit d'un secteur important au Québec, moins de la moitié des ouvriers travaillent dans cette province. Une grande partie de ce secteur se trouve en Ontario ou dans les provinces de l'Atlantique et dans l'Ouest, la Colombie-Britannique compte d'ailleurs quelque soixante-sept usines de textile.

Les autres statistiques indiquent la taille et la répartition des usines et fournissent une comparaison entre les gains horaires au Canada et aux États-Unis.

Nous estimons que nous disposerons d'une main-d'œuvre suffisante pour maintenir le niveau d'emplois nécessaire au cours des années 80.

Vers la fin de notre mémoire, nous traitons des changements intervenus au niveau des différentes compétences exigées des travailleurs du textile. On réclame d'eux un niveau de compétence proportionnel aux capitaux investis dans ce secteur et aux techniques de plus en plus complexes auxquelles on y fait appel.

[Texte]

On page 5 of the beginning part of the submission, we deal with the role of women in the work force in the textile industry, and in the sixth line of that page there is a statistic which is wrong and I would like to correct it. It says:

In spite of this, 60 per cent or more of the industry's workforce is female.

The correct figure is 43.2 per cent. The 60 per cent applies to the proportion of women in the total labour force for textiles and clothing together. The textile industry alone is 43.2 per cent. I might interject though, that the proportion of women in the total manufacturing workforce in Canada is only 24.8 per cent, so that the proportion in textiles is nearly double and the proportion in textiles and clothing together is nearly triple.

We then go on to trace some of the training programs that are available. We discuss some of the institutions that are in existence in Quebec and Ontario, and some of my colleagues will be prepared to answer questions about these. We discuss the professional-technical organization in the industry and the role it plays.

In the few minutes available for our part of the presentation, I would like to ask some of my colleague either to table statements with you or to make very brief statements, and I will begin with Mr. Lambertucci of Dominion Textile, who has a rather long document to table with you, but who will summarize it in about three minutes.

The Chairman: Very good.

Mr. Barry: Or will try.

Mr. R. Lambertucci (Personnel Department, Dominion Textile Inc., Canadian Textiles' Committee on Employment Opportunities): Thank you, very much. Basically I will leave this with the task force. The highlights of this submission are basically that the manufacturing industry, of which Dominion Textile is a member, has for many years been working co-operatively with other textile companies in Quebec and in Canada in general, with academic institutions, also with federal and provincial government departments. The aim is to generate career publicity, to recruit young high school students, also CEGEP and university students, to enter the textile industry and its fascinating career opportunities.

I will not go into detail as far as the different types of training programs we have. We do have several and you can read all these later on. Suffice to say that we do have a couple of future considerations regarding skill training, and I am speaking here of Dominion Textile. For instance, we want to increase education levels of our manufacturing supervision. We feel the environments are changing so quickly, the technology is changing so quickly, that the 23 per cent figure of better than high school education of supervisory staff at the plant level has to be increased. So this is a subject matter that we have to tackle over the next 10 years.

In some of our plant locations we are also looking at a seven-day continuous shift operation which will generate another 150 or so supervisory people.

[Traduction]

A la page 5, au début de notre rapport, nous abordons la question de la participation de la main-d'œuvre féminine et à la sixième ligne, sur la même page, j'aimerais apporter une correction aux statistiques où il est dit:

En dépit de cela, les femmes représentent un minimum de 60 p. 100 de la main-d'œuvre.

Le chiffre correct devrait être de 43.2 p. 100. Les 60 p. 100 correspondent à l'ensemble de la main-d'œuvre féminine travaillant dans le textile et le vêtement. Le pourcentage dans l'industrie textile est de 43.2 p. 100. Les femmes ne représentent que 24.8 p. 100 de l'ensemble de la main-d'œuvre travaillant dans le secteur manufacturier, le pourcentage est quasiment le double, pour le textile et correspond presque au triple, dans le textile et le vêtement.

Nous décrivons ensuite certains des programmes de formation et parlons des organismes existant au Québec et en Ontario. Mes collègues répondront à vos questions à ce sujet. Nous traitons ensuite des organismes à caractère professionnel et technique et du rôle qu'ils jouent.

Pour les quelques minutes qui nous restent, j'aimerais demander à mes collègues de déposer leurs documents ou de faire une brève intervention. Je commencerai par M. Lambertucci de la Dominion Textile qui a un document assez long à vous présenter, mais qui nous le résumera en trois minutes environ.

Le président: Très bien.

M. Barry: Ou qui essaiera du moins.

M. R. Lambertucci (Service du personnel, Dominion Textile Inc., Comité canadien sur les possibilités d'emploi dans l'industrie textile): Merci beaucoup. Voici, en quelques mots, les points saillants de mon mémoire: l'industrie manufacturière dont fait partie la Dominion Textile travaille depuis de nombreuses années en collaboration avec les usines textiles du Québec et du Canada en général, les établissements d'enseignement ainsi que les ministères fédéraux et provinciaux. Notre but est de mieux faire connaître les possibilités de carrière dans ce domaine, de recruter de jeunes élèves dans les écoles secondaires, des étudiants de CEGEP et d'université et de les amener à entrer dans l'industrie textile pour profiter des possibilités fascinantes qui y sont offertes.

Je m'abstiendrai de détailler les différents types de programmes de formation que nous offrons, ils sont nombreux, et vous pourrez les lire à votre aise ultérieurement. Disons simplement, et je parle ici de la Dominion Textile, que nous avons certains projets d'avenir pour la formation de personnel qualifié. Nous voulons, par exemple, relever le niveau de nos contremaîtres. En effet, les conditions de travail et les techniques changent à un tel rythme que nous ne pouvons plus nous contenter de contremaîtres dont 23 p. 100 seulement auraient poursuivi des études au-delà de l'école secondaire. Voilà une question qu'il nous faudra régler d'ici les dix prochaines années.

Nous envisageons d'instaurer aussi dans certaines de nos usines un roulement continu de sept jours de travail par semaine qui créera quelque cent cinquante postes de contremaître.

[Text]

We are also looking at the increased appointments of females to manufacturing supervisory positions; finally, rising training costs and a greater dependency on what we see as internal training programs.

• 1235

In a nutshell, on the staff-training side, Dominion Textile requires approximately 126 trainees per year, at an average of about \$14,000 per trainee, with an average duration of 42.4 training weeks and an average training cost per program of \$185,000. So we are spending close to \$1 million a year on staff training. My confrère, Mr. Ledoux, who is closer to the hourly scene than I am, will tell you about \$2.2 million worth of training we spend on the hourly side.

What about opportunities for the eighties? We have approximately 900 technical-nature positions on a base of 2,500 salaried staff in Canada. These entry-level positions would be through the technical avenue. This would be in manufacturing supervision, manufacturing services, maintenance services; some in marketing services and corporate engineering. The functional levels include analysts, co-ordinators, engineers, technicians, department foremen, supervisors, project supervisors, plant management, industrial engineering management, superintendents, quality-control managers, et cetera. In a nutshell, looking at retirements, turnover, and a minimum of 2 per cent growth of this technical labour force, over the next 10 years, which is conservative, reveals that our technical requirements will be in the order of approximately 135 of these people per year. Between now and 1990 we are going to have to recruit 1,355 of these people. This is basically not counting any major business changes, as represented by a plant expansion or a plant closure.

The textile industry aside for a moment, I would like to make a few comments about recruiting in general. Basically I have two premises here: one, that in a democratic process people choose what they want to be; and two, that the energy crisis and OPEC have accelerated the need to access our Canadian petroleum reserves, and this access is requiring people with proven skills during and post this extraction process and as a result whole families have been bought away from Toronto and Montreal. The point I am making is that manpower planning in Canada today is a hit-or-miss proposition. Job vacancies are remaining open for longer periods than ever before. Recruiting costs are skyrocketing.

Manpower planning is important from the point of view that critical skills in key areas have to be replenished and they have to be controlled. Manpower planning and forecasting involves not only the analysis of your losses, but also it should allow you some flexibility in diversifying your resourcing techniques

[Translation]

Nous envisageons aussi de nommer plus de femmes à des postes de contremaîtres et étudions la hausse des frais entraînés par la formation et l'intensification des programmes de formation au sein des usines.

En résumé, pour ce qui est de la formation interne, la Dominion Textile doit former environ 126 personnes par an, et il en coûte en moyenne \$14,000 par individu. Le cours de formation s'étale sur 42.4 semaines en moyenne de sorte que le programme de formation dans son ensemble coûte quelque \$185,000. Nous dépensons donc près de 1 million de dollars par an au titre de la formation du personnel. Mon confrère, M. Ledoux, est plus informé de ce qui se fait au niveau horaire et il vous donnera donc des précisions sur le programme de formation de 2.2 millions de dollars à ce propos.

Qu'en est-il des possibilités pour les années 80? Sur les 2,500 postes de salariés que nous avons au Canada, environ 900 sont de nature technique. Il faut avoir des qualifications dans le domaine technique pour accéder à ces postes. Il s'agit de postes qui concernent la surveillance de la fabrication, les services de fabrication, les services d'entretien; il y en a quelques-uns au niveau de la mise en marché et de l'ingénierie. Pour ce qui est du fonctionnement, il y a les analystes, les coordonnateurs, les ingénieurs, les techniciens, les contremaîtres, les surveillants de laboratoire, les surveillants de projet, les directeurs d'usine, les directeurs des services d'ingénierie industrielle, les surintendants, les responsables du contrôle de la qualité, etc. En résumé, compte tenu des départs en retraite et d'une croissance minimum de 2 p. 100 de cette main-d'œuvre technique sur les dix années à venir, ce qui est un chiffre modéré, nous aurons besoin de quelque 135 personnes par an dans le secteur technique. D'ici 1990, il nous faudra recruter 1,355 personnes pour ces postes techniques. C'est-à-dire, bien sûr, sans évolution importante comme, par exemple, la création d'une nouvelle usine ou la fermeture d'une autre.

Mettons le secteur textile de côté pour quelques instants et permettez-moi de faire quelques commentaires à propos du recrutement en général. Tout d'abord deux remarques: d'une part, dans une société démocratique, les gens choisissent leur métier à leur gré; deuxièmement, la crise de l'énergie et l'OPEP ont renforcé le besoin d'avoir accès à nos réserves de pétrole au Canada et, pour ce faire, il faut des personnes qualifiées tant en ce qui concerne l'extraction en elle-même qu'en ce qui concerne la phase postérieure à l'extraction et, de ce fait, des familles entières ont quitté Toronto et Montréal, attirées ailleurs par des emplois plus rémunérateurs. Ce que je veux dire, c'est que, au Canada, à l'heure actuelle, la planification de la main-d'œuvre se fait selon des méthodes très empiriques. Certains postes restent libres beaucoup plus longtemps qu'auparavant. Les coûts du recrutement montent en flèche.

La planification de la main-d'œuvre est beaucoup plus importante qu'auparavant en ce sens que, dans les domaines clé, il faut s'assurer qu'il n'y a pas de pénurie au niveau des emplois essentiels. La planification et la prévision en matière de main-d'œuvre ne se limitent pas à l'analyse des pertes; cet

[Texte]

and changing your training programs at entry level so you do let the jobs done.

Our training philosophy at Dominion Textile, very briefly, is to create in-house, adaptive programs which ensure management commitments, using our own skilled management as internal consultants, as training-program leaders. This forms an integral part of our effective training and development function. Tied into that is consistently auditing the effectiveness of these programs to be sure we are getting our money's worth. Finally, through our performance-appraisal process, we have a potential inventory which helps determine movements of some of this skilled staff.

This is a quote I heard a few months ago in Toronto at a conference where I met Mr. Swartz. This event was concerned with training, and someone said a company's labour force is as much an investment in capital as the machinery with which they work. The theme of that conference was just who was responsible for training. Well, our answer is clear: we have a mandate to train people and also to take care of our shareholders and to continue employment opportunities.

So much for the mechanics of the manpower planning process which I believe every medium to large company should have. But if you remember, one of the premises is how do you get people interested in certain jobs. What can we as employers do, what can the federal and provincial governments do, educational institutions and students themselves? I dare say to the members of this task force that anyone presenting possible solutions should at least attempt to answer some of these questions. Here are some—and please bear with me if you have heard some of these in your travels across Canada.

I think the employer has an obligation to open more doors to schools; invite teachers and guidance counsellors to see jobs and facilities; encourage combined classroom-and-work projects; show and share training facilities for use in adult education; increase participation in scholarship and bursary programs; provide structured summer jobs; increase the usage of career days, where employers just stand on soap-boxes and leave their video equipment at home. They just speak and consult with students.

• 1240

Students associations should be more concerned with life after high school than during high school. They should be encouraging open forums with industrial representatives; they should be getting involved in circulation job questionnaires to students and employers to expand people's horizons rather than just their politics. Teachers themselves should look for more direct, practical applications of their subject matter, have more explanatory devices, such as video equipment, for instance. When working on a physics problem in the class-

[Traduction]

effort doit également donner une certaine souplesse pour diversifier les techniques de recyclage, pour modifier les programmes de formation au niveau d'entrée de façon à ce que le travail soit fait.

À la Dominion Textile, nous avons pour principe d'assurer une formation interne et adaptée pour laquelle nous faisons appel à nos cadres qui font office d'experts-conseils et de directeurs de programmes de formation. Cela fait donc partie intégrante de notre effort de formation et de développement. Nous vérifions bien sûr régulièrement l'efficacité de ces programmes pour être certains que les fonds sont investis à bon escient. Enfin, grâce à notre processus d'évaluation des performances, nous pouvons déterminer les mouvements et les tendances en ce qui concerne le personnel qualifié.

Il y a quelques mois, à Toronto, j'assistais à une conférence où j'ai rencontré M. Swartz. Il s'agissait d'une conférence sur la formation et quelqu'un a déclaré que la main-d'œuvre d'une société constitue autant une dépense d'investissements que les machines que cette main-d'œuvre utilise. Dans le cadre de cette conférence, on cherchait à savoir qui devait être responsable de la formation. Notre réponse à cette question est claire: nous avons pour mandat de former notre personnel, de prendre soin de nos actionnaires et de continuer à créer des possibilités d'emploi.

Voilà donc ce que j'avais à dire à propos des mécanismes de planification de la main-d'œuvre qui, à mon avis, devraient être utilisés dans toutes les moyennes et grandes sociétés. Comme je l'ai dit précédemment, il faut savoir comment intéresser les individus à certains emplois. Que pouvons-nous faire en tant qu'employeurs, que peut faire le gouvernement fédéral, que peuvent faire les gouvernements provinciaux, les établissements d'enseignement et les étudiants eux-mêmes? Permettez-moi de vous dire que quiconque voudrait présenter d'éventuelles solutions devrait pour le moins essayer de répondre à certaines de ces questions.

J'estime que l'employeur a pour obligation d'ouvrir ses portes aux écoles; il faut inviter les enseignants et les conseillers en orientation à venir voir les installations, à venir voir en quoi consiste tel ou tel métier; il faut encourager les projets mixtes classe-travail; il faut montrer les installations de formation destinées aux cours pour adultes, il faut accroître la participation aux programmes de bourses; il faut créer un système structuré d'emplois d'été; il faut inviter plus fréquemment les employeurs à venir dans les écoles expliquer aux étudiants en quoi consistent les professions vers lesquelles ils pourraient s'orienter. Ils peuvent venir parler aux étudiants et les consulter.

Les associations d'étudiants devraient se préoccuper plus de la vie après les études que pendant les études. On devrait les encourager à rencontrer les représentants des différents secteurs industriels. Elles devraient demander aux étudiants et aux employeurs de remplir des questionnaires sur les emplois, ce qui permettrait d'élargir les horizons de chacun. Quant aux enseignants, ils devraient chercher à faire l'application pratique et directe des sujets qu'ils enseignent, ils devraient utiliser plus de matériel comme du matériel vidéo. Quand on parle

[Text]

room, what is wrong with showing a videotape of a physics problem in action in a dyehouse or a bleach range?

Guidance counsellors should be more in touch with industry. They should spend time in part by training in personnel departments or in plant personnel offices, especially during the summer vacation period. They should invite some of their former graduates back to find out what happens to them when they leave school, what can they tell the next graduating class. They could develop a hook-up to a career program on a high school cable television network. These are just some suggestions.

The schools should be encouraging more free class time for round tables with career resource people. They should be giving a basic course in job search, giving simple preference tests for careers, getting involved with more career caravans and getting parents interested in attending, and encouraging student work projects, et cetera. Again, this is based on the premise we are all free to choose what type of job we should have.

The provincial government should be reviewing curriculum options every couple of years relative to employment opportunities and predicted hiring rates, and should be encouraging guidance counsellors to be more involved with other than the academic community and with other than identifying the bright students they think should go on to university. They should spruce up the image of vocational schools so that the general public can see the contribution that a graduate from an institution of this type can make to a community. It is not the end-of-the-road school program. Industry should also pay more attention to vocational schools and they should sponsor and nurture selected students.

The federal government should be a little more flexible in providing training rebates. Even if certain programs are repeated, unemployed are still being recruited for these programs. The elimination of some of the excessive documentation, with the time limits on submission for these program rebates is recommended. It should be discouraging high school drop-outs through ad campaigns; providing tax incentives to families whose children are following trades training—someone called it "blue collar" earlier—improving the employer image of "Employment" Canada from a place you go to apply for unemployment insurance to a place you can go to continue your employment and providing grants for career film libraries, vocational films, et cetera.

The future holds for our company and for many around this table, over the next 10 years, new technology, new employee attitudes; management-union-employee participation; changes in supervisory responsibilities; increased pressures to increase productivity; an older workforce at all levels with a younger-aged management workforce, generally. More challenges are ahead for us and this is an industry which we strongly believe is fundamental to Canada as a whole.

[Translation]

d'un problème de physique en classe, pourquoi ne projette-t-on pas une bande vidéo montrant un problème de physique se posant dans une teinturerie ou au niveau d'une série de bacs de blanchiment?

Les conseillers en orientation devraient établir des rapports plus étroits avec les différents secteurs industriels. Ils devraient également s'occuper de la formation des personnes chargées des services du personnel dans les usines, notamment pendant l'été. On devrait inviter d'anciens diplômés à venir expliquer ce qui leur est advenu à leur sortie de l'école, ce qui ne peut que profiter aux élèves de la promotion suivante. On pourrait se relier au réseau de cablotélévision scolaire afin de profiter des émissions sur les carrières. Ce ne sont là que quelques propositions.

Les écoles devraient organiser des tables rondes avec des spécialistes de carrières. Elles devraient préparer à la recherche d'un emploi, elles devraient participer aux efforts d'information sur les carrières, notamment y intéresser les parents, etc. Bien sûr, pour tout cela, on suppose toujours que chacun est libre de choisir son métier.

Les gouvernements provinciaux devraient réexaminer régulièrement les programmes d'études en fonction des possibilités d'emploi et des taux d'embauche prévus. Ils devraient aussi encourager les conseillers en orientation à ne pas se limiter au secteur académique ou à ne pas se contenter de déterminer quels sont les étudiants les plus brillants qui mériteraient d'aller à l'université. On devrait promouvoir l'image des écoles professionnelles de façon à ce que le grand public se rende compte de la contribution qu'un diplômé de ce genre d'école peut offrir à la collectivité. Les entreprises devraient également s'intéresser plus aux écoles professionnelles et elles devraient parrainer et aider les étudiants choisis.

Le gouvernement fédéral devrait être un peu plus souple en ce qui concerne les dégrèvements au titre de la formation. On devrait recommander la suppression de toute la paperasserie excessive à ce propos et on devrait aussi supprimer les délais imposés pour la remise des demandes de dégrèvement. Par le biais de campagnes publicitaires, on devrait encourager les étudiants à ne pas quitter l'école avant d'avoir obtenu leur diplôme. On devrait offrir des dégrèvements fiscaux aux familles dont les enfants se préparent à devenir ce que certains ont appelé des «cols bleus». Ainsi, on améliorerait l'image d'«Employment» Canada. Ce ne serait plus l'endroit où l'on va faire sa demande de prestations d'assurance-chômage, mais l'endroit où l'on s'adresse pour poursuivre sa carrière, où l'on peut trouver de la documentation, des films sur les métiers, etc.

Au cours des dix années à venir, en ce qui concerne notre société et celle d'un bon nombre des personnes ici présentes, de nouvelles technologies vont apparaître, de nouvelles attitudes vont se faire jour parmi les employés. Il y aura participation du patronat, des syndicats et des employés à un effort commun. Il y aura des modifications en ce qui concerne les responsabilités de surveillance; de nouvelles pressions se feront sentir en vue d'accroître la productivité; à tous les niveaux, il y aura d'une part des ouvriers âgés encadrés par un personnel

[Texte]

Gentlemen, in a nutshell, that is it. Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mr. Barry: Mr. Chairman, we have just about exhausted, if we have not, our 15 minutes. Mr. Farrell has a brief statement, which he will table with you. Mr. Ledoux is prepared to answer questions on Dominion Textile's concept of vestibule training centres, if you care to ask him. Mr. Erlendson from Du Pont is prepared to tell you about Du Pont's experiences in recently opening a high-technology textile plant and in staffing and training the employees.

Just to conclude, I would like to ask Mr. Hest of Celanese to speak for a couple of minutes about forecasting labour requirements.

The Chairman: Okay.

Mr. R. G. Hest (Manager, Government and Trade Association Relations, Celanese Canada Inc.): Thank you, Eric.

Mr. Chairman, members, the science or art of labour forecasting has, I suppose, been submitted to you as being imprecise and I am here to concur with that.

I would like to, however, throw out for consideration and, perhaps, questioning a couple of concepts or thoughts to leave you with on government-industry interaction and creation of employment opportunities.

First, a little bit on the history of the experience that the textile industry in this country has had with labour forecasting. As you may recall, in May of 1970 the federal government announced, under the Minister of Industry, Trade and Commerce at the time, Mr. Jean-Luc Pepin, a textile policy. Private industry, on the basis of that policy, started making some rather ambitious and forward-looking investment plans and, indeed, lived up to those.

• 1245

We forecasted labour requirements and our ability to maintain employment for Canadians. However, the experience, as we look back, was characterized by ups and downs that were primarily due to the market erosion which occurred for our customers in apparel. In that kind of an environment there is really no such thing as planning for employment opportunities or even guessing about employment opportunities.

As employers, I think we all see ourselves as having a number of major roles in the economy of Canada, and certainly one of them is to create and maintain self-fulfilling or fulfilling employment opportunities for Canadians. I am proud to be part of this industry which, in fact, has done that over the last decade and prior to that and, I expect, will be doing it in the future.

With regard to employment opportunities in the eighties for our industry, they will be, as others have iterated, particularly

[Traduction]

plus jeune. Ce sont autant de défis qu'il nous faudra relever mais nous pensons fermement que notre secteur industriel est essentiel pour le Canada dans son ensemble.

Messieurs, c'était donc ce que j'avais à vous dire. Je vous remercie.

Le président: Merci.

M. Barry: Monsieur le président, je crois que nous sommes arrivés à la fin de nos quinze minutes. M. Farrell a une brève déclaration et il la déposera. M. Ledoux pourra répondre à vos questions sur les centres de formation de la Dominion Textile. M. Erlendson pourra vous parler de l'expérience qu'a acquise la Du Pont après avoir ouvert, récemment, une usine textile à haute technologie dont cette société a formé elle-même le personnel.

En conclusion, permettez-moi de demander à M. Hest de parler pendant quelques instants des besoins en matière de prévision de la main-d'œuvre.

Le président: Très bien.

M. R. G. Hest (directeur, relations entre les gouvernements et les associations commerciales, Celanese Canada Inc.): Merci Eric.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, on vous a dit, je suppose, que la science ou l'art de la prévision en matière de main-d'œuvre était imprécise et je suis ici pour vous dire que c'est tout à fait vrai.

Cependant, permettez-moi de vous faire part de quelques idées sur les relations entre les gouvernements et le secteur privé et les possibilités d'emploi.

Tout d'abord, je vous parlerai de l'expérience qu'a acquise l'industrie textile de notre pays dans la prévision en matière de main-d'œuvre. Vous vous souvenez qu'en mai 1970, M. Jean-Luc Pepin, alors ministre de l'Industrie et du Commerce, avait présenté la politique textile gouvernementale. Se fondant sur cette politique, les entreprises ont élaboré des plans d'investissements assez ambitieux, tournés vers l'avenir, qu'elles ont commencé à appliquer.

Elles ont établi des prévisions sur les besoins en main-d'œuvre en essayant de voir comment maintenir un certain niveau d'emploi. Néanmoins, il y a eu de grandes fluctuations dues à l'érosion du marché du vêtement. Cela étant, il est inutile de songer à planifier les débouchés ou même à faire des prévisions.

A titre d'employeurs, nous sommes conscients que nous avons un rôle capital à jouer dans l'économie canadienne notamment en ce qui a trait à la création d'emplois intéressants pour les Canadiens. Je suis fier d'appartenir à cette industrie qui se consacre à cette tâche depuis plus de 10 ans et continuera à le faire.

Pour ce qui est des perspectives d'emploi pour les années 80, comme l'a dit M. Barry, nous envisageons que l'effectif de

[Text]

Mr. Barry's remarks, a maintenance of the size of labour force that we have. Within it there will be substantial changes and material changes in the level of skills that are required.

When you talk about investing \$3.5 to \$4 billion in re-equipping and modernizing the industry, most of that is going to be in the implanting of very high technology which will require different skill levels. These higher skills translate into higher pay levels.

We have demonstrated during the 1970s and we are preparing now to train in-house for these skills. It is not a question as in some other industries, in automotive or aerospace, where they talk about tool and dye makers and machinists, we are capable and, in essence, have been required to become very pragmatic in providing for our own skills. I think Mr. Allmand may recall during the mid-seventies the lack of stepping up to the textile policy which occurred. Rightly or wrongly, it forced the industry to look within itself to provide for its on-going skill needs, and my colleagues are probably in a better position to describe what some of those provisions have been in-house.

Our manpower planning requirements are market dependent. In order to have an orderly and well-planned transition to higher skills, to the maintenance of employment opportunities and maximizing employment opportunities for all Canadians—and this goes back into the oil and gas industry as well as down stream into our customer industry in apparel—it is imperative that an early and definite commitment be given to the implementation of the recent textile and clothing board reports. Those recommendations, we believe, will provide the climate, which is the role of government, for investment and for the maintenance in Canada of the maximum number of jobs possible. Such positive government action in a policy statement would greatly contribute to the improvement needed in the over-all image of our industry.

Thank you.

Mr. Barry: Mr. Chairman, that concludes our formal statements.

Le président: Monsieur Marceau, si vous voulez commencer.

M. Marceau: Alors, messieurs, est-ce les salaires que vous versez, dans votre industrie, sont assez élevés pour intéresser les gens à occuper des emplois dans vos entreprises, dans le domaine du textile?

Mr. Lambertucci: We have several recruiting campaigns each year at major universities and CEGEPs, and I would have to say we are quite successful in attracting people. When you are recruiting on campuses of this type you are competing with many other large companies, not necessarily in our industry. As a result, you have to have something as interesting as the other guy. Suffice it to say, our management, our compensation policies, and such, are very *au courant* with the rates that have to be paid. As a result, the other interesting thing is that the career opportunities that are tied into these entry-level jobs show accelerated development for our types of

[Translation]

notre industrie se maintiendra quant à sa taille. Par contre, nous serons témoins de modifications importantes du point de vue des qualifications exigées.

Quand on dépense 3.5 ou 4 milliards de dollars pour moderniser une industrie, cela signifie qu'une bonne part de cette somme servira à l'implantation d'une technologie très poussée exigeant une très forte spécialisation. Ces exigences accrues du point de vue des qualifications supposent des salaires plus élevés.

Au cours des années 70, nous avons prouvé que nous sommes prêts à assurer de la formation sur le tas dans ces cas-là. Notre situation n'est pas la même que les autres industries, comme celle de l'automobile ou encore l'industrie aérospatiale qui ont besoin d'outilleurs, ajusteurs et de machinistes, et nous pouvons, de fait, nous avons été forcés de trouver nous-mêmes des solutions concrètes à nos besoins en main-d'œuvre qualifiée. M. Allmand se souviendra sûrement de la politique du textile qui prévalait au milieu des années 70. Bon gré, mal gré, elle nous a forcés à trouver au sein de notre industrie les qualifications dont nous avons besoin et mes collègues pourront sûrement vous dire quels programmes internes en ont résulté.

La planification de nos besoins en main-d'œuvre est axée sur le marché. Pour que l'acquisition de qualifications supérieures se fasse harmonieusement ou, en maintenant la taille de l'effectif de notre industrie et en maximisant les débouchés pour les Canadiens, il est capital que l'on s'empresse de mettre en application les recommandations des rapports publiés récemment sur l'industrie du textile et du vêtement. Du reste, cela se répercute sur l'industrie du pétrole et du gaz de même que sur la vente de vêtements au détail. En effet, ces recommandations, si elles étaient appliquées par le gouvernement, créeraient un climat favorable à l'investissement et permettraient de maintenir le plus grand nombre d'emplois possible au Canada. Ainsi, le gouvernement pourrait, dans une ferme déclaration de politique, contribuer à faire reluire l'image de notre industrie, qui en a grand besoin.

Merci.

M. Barry: Monsieur le président, c'était notre déclaration officielle.

The Chairman: Mr. Marceau, would you like to start.

Mr. Marceau: Do you think that wages are high enough to attract people in the textile industry?

M. Lambertucci: Chaque année, nous faisons des campagnes de recrutement dans les grandes universités et les CEGEP. Je dois dire que nous réussissons à intéresser assez de jeunes. Lorsqu'on recrute sur les campus, comme nous le faisons, nous devons faire face à la concurrence de beaucoup de grandes sociétés, qui n'appartiennent pas nécessairement à notre secteur. C'est pourquoi, nous devons nous assurer que ce que nous offrons est aussi intéressant que ce qu'offrent les autres. Je me bornerai à vous dire que nos barèmes de rémunération sont fixées en fonction de ce qu'on offre ailleurs. Autre fait intéressant, une fois franchi le palier d'entrée, nos recrues

[Texte]

graduates in comparison with other technology programs. Every couple of years we have run studies, where, for instance, a St. Hyacinthe graduate who follows the textile option has come in three years versus another option, and we find that we are doing quite well. So, to answer your question, we do not have any difficulty with the salaries paid.

• 1250

Mr. Marceau: Des reproches nous sont souvent faits, au niveau du gouvernement, à savoir que nous ne publions pas des statistiques suffisantes sur une période, disons, de cinq ans, pour que les jeunes puissent choisir, puissent s'orienter. Je crois que monsieur, tout à l'heure, a touché un peu ce point-là en disant qu'il est difficile de donner des précisions. Mais est-ce qu'il n'y aurait pas possibilité que les compagnies donnent plus longtemps à l'avance des plans qui permettent aux jeunes de s'orienter? Parce que ça prend une préparation de plusieurs années. Les jeunes, souvent, ne savent pas où s'orienter, ils manquent d'informations.

Alors, est-ce que vous pensez que vous pourriez donner davantage d'informations de manière à aider les jeunes à se préparer, plusieurs années à l'avance, à occuper un emploi dans vos entreprises?

Mr. Barry: Mr. Marceau, I think your point is very pertinent. To a great extent, the answer depends upon stability of framework which, to a degree, has been lacking in the past and which we hope will exist in the future. Mr. Hest addressed himself to the question of forecasting this kind of thing. Perhaps he would care to elaborate on my answer.

Mr. Hest: I will give you, monsieur Marceau, a personal view, I am not aware of whether it would be shared by my other colleagues at the table. When I first went to university, or when I was contemplating going to university, it mattered little to me what my end occupation was. I went to university for an education, it was not training. I do not know whether that is the same expectation that would be voiced by others. We have difficulty within the industry—and I sit as a member of the advisory council on textile technology at one of the schools in Hamilton.

To try to answer your question very directly, one of the statements that I have made to the deans, to the chairmen of that department over the years, has been, give them a broad-brush education about the general requirements of the industry. You come out of school—and this is not casting aspersions on any of the universities—really knowing nothing about what an industry needs, that is given in house, the specifics. To forecast what kind of individual we are going to need, I can tell you today that we are going to need people who will be adaptive, who will be flexible, who will be grounded in the basics of the sciences in our industry—because we are going to higher technology—the keyword being «flexible». To say that we are going to need X number of pipe fitters, as a megaproject in the oil and gas industry would be able to tell you, I do not think in manufacturing we have those kinds of specific forecasts. In general, we are going to need people who have abilities in understanding computers and microprocessing, a much greater

[Traduction]

se voient offrir des chances d'avancement plus rapide que les diplômés d'autres programmes technologiques. Tous les deux ans environ nous faisons des études là-dessus. Nous comparons par exemple la situation d'un diplômé de Saint-Hyacinthe qui a choisi de s'orienter dans l'industrie du textile de préférence à une autre. Nous avons pu constater ainsi que sa situation est enviable. En réponse à votre question, les salaires que nous offrons sont loin d'être une entrave.

Mr. Marceau: Governments have often been blamed for not publishing enough statistical forecasts over a period of five years and young people do not have enough options, enough direction. I think your colleague has touched upon that problem when he mentioned earlier that it is difficult to give precise information. Would it not be possible for companies to provide their plans more in advance so that young people could know what avenues are offered? In many cases, preparation takes many years. Often, young people do not know where to go for lack of information.

Do you not think you could give more information so that young people could get, many years in advance, the training they need for a job in your industry?

Mr. Barry: Monsieur Marceau, vous venez de toucher là un point sensible. La clé dans tout cela est la stabilité de l'infrastructure qui, dans le passé, a fait défaut et que nous espérons consolider à l'avenir. M. Hest s'est intéressé à la question des prévisions. Peut-être a-t-il quelque chose à ajouter.

Mr. Hest: Monsieur Marceau, je vous donnerai mon opinion personnelle. Je ne sais pas si mes collègues la partagent. Quand je suis allé à l'université, et avant d'y aller, je ne pensais pas à ce que je ferais lorsque j'aurai obtenu mon diplôme. Je me suis inscrit à l'université pour parfaire mon éducation et non pas pour apprendre un métier. Je ne sais pas si les autres sont dans le même cas que moi. Je suis membre du Conseil consultatif sur la technologie du textile dans une des écoles d'Hamilton.

Les choses ne sont pas faciles dans notre industrie... en guise de réponse, je vous dirai une des choses que je répète au doyen ou au directeur de département depuis des années. Je leur dis de donner à leurs étudiants un enseignement généralisé sur les exigences d'ensemble de l'industrie. Je ne veux pas froisser les universités, mais les étudiants sortent des écoles sans savoir quoi que ce soit sur les besoins de l'industrie. Ils apprennent tout sur le tas. À la question de savoir quels seront nos besoins précis, je vous répondrai que nous aurons besoin de gens souples, sachant s'adapter, et se conformer aux exigences précises de notre industrie, qui sera hautement technique, et c'est pourquoi je met l'accent sur le mot «souple». Contrairement à l'industrie du pétrole ou du gaz, qui peut calculer combien d'ajusteurs de tuyau seront nécessaires pour un grand chantier, je ne puis pas moi vous dire avec une précision quels seront nos besoins dans le secteur manufacturier. En général, il nous faudra des gens qui connaissent l'informatique et le

[Text]

number of electronic technicians than we have had in the past. Absolute numbers will depend, as I indicated in my remarks, on the degree of market demand or share of market that the Canadian industry will maintain in this country. Does that help?

• 1255

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Barry: Mr. Marceau, Mr. Lambertucci has one additional point he would like to make to answer your question.

M. Marceau: D'accord.

M. Lambertucci: Le gouvernement provincial a commencé un programme, il y a deux ans. Donc, on offre des bourses aux étudiants du niveau secondaire pour étudier la technologie du textile à Saint-Hyacinthe. On a vu qu'il y avait des opportunités de carrière à partir de l'histoire de l'industrie. Maintenant, je crois qu'il s'agit de bourses de \$500. Il y a aussi possibilité d'avoir du gouvernement des prêts-bourses. Alors, on voit cette année que cela contribue, en général, à augmenter les admissions à Saint-Hyacinthe. Alors, en ce qui concerne la promotion de ces bourses-là, le gouvernement mentionne les possibilités de carrière à l'avenir. Ensuite, on décrit aussi ce qu'on fait avec le finissant, après qu'il finit son cours de trois ans. Alors disons que cela se vend maintenant, mais c'est une promotion qu'on fait depuis plusieurs années dans l'industrie en général et, récemment, depuis deux ans, avec le gouvernement.

M. Marceau: Pensez-vous que le gouvernement fédéral pourrait davantage vous aider? Là, vous soulevez une question qui relève du gouvernement provincial, mais pensez-vous que le gouvernement fédéral pourrait vous aider davantage à faire connaître les postes disponibles? Est-ce que vous croyez que notre information est suffisante ou y a-t-il un manque au niveau fédéral, en ce qui concerne les informations qui devraient être données pour trouver de l'emploi à ceux qui en cherchent ou à ceux qui veulent se préparer à occuper des emplois dans vos industries? Est-ce que le fédéral joue véritablement son rôle? Êtes-vous satisfaits ou avez-vous des suggestions à nous faire dans ce domaine?

M. Hest: Il me semble, monsieur Marceau, que l'aide la plus efficace que le gouvernement fédéral pourrait nous apporter serait d'arrêter de,—je vais formuler cela d'une façon positive, de promouvoir, instead of denigrating the industry as being antediluvian in its labour practices and sort of a sweatshop environment, some of the negative policy statements that come out of think-thanks sponsored by government, that the positive effects of the industry and the positive contributions of our industry to the Canadian economy be highlighted. I think people, certainly some of the students I have talked to at Mohawk specifically, have had an impression that the textile industry is in Canada one that is dying and that should be done away with. I joined this industry coming out of university. I think it has an enormous amount of potential. It is creating today an enormous number of jobs in a time when there is a fairly high degree of unemployment.

[Translation]

microtraitement, beaucoup plus de techniciens de l'électronique qu'auparavant. Comme je l'ai déjà indiqué, les chiffres absolus dépendront de la demande du marché ou de la part du marché que l'industrie canadienne saura conserver dans notre pays. Est-ce que cela vous aide un peu?

M. Marceau: Oui.

M. Barry: Monsieur Marceau, M. Lambertucci voudrait ajouter un mot en réponse à votre question.

Mr. Marceau: All right.

Mr. Lambertucci: Two years ago, the provincial government implemented a program under which high school students are given scholarships to study textile technology Saint-Hyacinthe. This is because we saw that there were career opportunities there because we saw that there were career opportunities there because of the industry's history. I think those scholarships amount to \$500. It is also possible to get government loan-grants. This year, we have noticed that, in general, this has led to an increase in registrations at Saint-Hyacinthe. So to make those scholarships attractive, the government mentions career opportunities for the future. However, it also explains what happens to the graduate, after he has finished his three-year program. So I would say that this promotion is working well; it has been implemented for several years by the industry, and more recently, jointly with the government.

Mr. Marceau: Do you think that the federal government could help more? You have just mentioned something that comes under provincial jurisdiction but do you think that the federal government could help you to make you opportunities more widely known? Do you think that at the federal level, we are sufficiently about the information that should be given to those seeking a job or who want to train with a view to getting a job in your industry? Is the federal government truly playing its role? Are you happy with what is being done or do you have any suggestions to make?

Mr. Hest: Mr. Marceau, I think that the most effective kind of help the federal government could give, would be stop... I shall try to use a more positive wording, to do some promotion, le gouvernement ne devrait pas discréditer l'industrie, en affirmant que son comportement envers les travailleurs est complètement dépassé et que ces derniers travaillent dans des conditions tout à fait insalubre comme autrefois, c'est-à-dire reprendre certaines déclarations négatives faites par des organismes d'étude parrainés par le gouvernement. Il devrait au contraire mettre en lumière les répercussions et les contributions positives de notre industrie sur l'économie canadienne. Les gens en général, tout au moins certains des étudiants à qui j'ai parlé à Mohawk plus précisément, ont l'impression que l'industrie canadienne du textile agonise et qu'on devrait donc s'en débarrasser. Pour ma part, je suis entré dans le textile dès que j'ai terminé après mes études universitaires et j'estime que ce secteur a d'immenses possibilités. En outre, il crée un

[Texte]

[Traduction]

nombre considérable d'emploi, à une époque où sévit un chômage assez élevé.

Pour revenir aux orientations générales et aux programmes, je ne sais pas lesquels des mécanismes du Centre de la main-d'œuvre peuvent nous être utiles. En général, une attitude positive nous aiderait beaucoup pour le reste nous savons faire le travail.

Mr. Marceau: Are you happy with the services offered by the Manpower Centre? Do you use them? Do you think that certain changes should be made in the services available at those centres? This is because certain people tell us that the Manpower Centres are ineffective and that they should be changed.

We are under the impression that you do not avail yourself of the services offered by the Manpower Centres. Big corporations have their own recruiting services, they do not use Manpower Centres. Three-quarters to one billion dollars are spent in order to help corporations. If big corporations like yours do not use it . . . well, that is the impression we have. We may be wrong. If so, we would like to know if you use that help or if you would like changes to be made in the services offered by the Manpower centres so as to make them more effective from your viewpoint.

• 1300

Mr. Lambertucci: We do use the services of Manpower centres at the moment.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Lambertucci: I also think that Mr. Ledoux will have a few words to say on that.

Mr. Marceau: All right.

Mr. Lambertucci: I think that, sometimes, and that is an important point, the centres are not as flexible as they should be concerning the conditions that have to be met to qualify for repayment. Most of our programs are new and, even if we do not repeat a program each year, they should nevertheless be considered as creating job opportunities. We are ready to invest a lot of money, I have already given you some idea of the amounts, and we are willing to be flexible but it is very difficult to talk about flexibility here. Perhaps should we speak more often with those who are responsible for the principles which govern repayment. At any rate, I would like Mr. Ledoux to say a word about that.

Mr. G. Ledoux (Industrial Relations, Dominion Textile Inc.): Mr. Marceau, the difficulties we are having at this time are caused by the existence of two levels of government. Because of this, we have to go to the Canada Manpower centres, start negotiating there and then go back to the provincial level. This is not meant as a criticism of anyone.

Mr. Marceau: No, you are simply stating a fact.

Mr. Ledoux: It is statement of fact. There is a lot of red tape involved in negotiating the amount of the grants. If, as

To come back specifically to policy statements, to programs, I am not sure of the mechanics within Canada Manpower that could be of assistance. Certainly as a general thrust, a positive action step forward would assist us greatly. We know how to do the job.

M. Marceau: Est-ce que vous êtes satisfaits des centres de main-d'œuvre? Est-ce que vous êtes très satisfaits des services qu'ils vous procurent? Est-ce que vous les utilisez? Est-ce que vous croyez que des changements devraient être apportés au niveau des services donnés par les centres de main-d'œuvre? Parce qu'il y a certaines gens qui nous disent que les centres de main-d'œuvre ne sont pas efficaces et qu'il y aurait des changements à y apporter.

On a l'impression que vous n'utilisez pas les centres de main-d'œuvre. Les grandes compagnies ont leur propre service d'embauche, elles n'utilisent pas les centres de main-d'œuvre. Il se dépense entre trois quarts de milliard et un milliard de dollars pour essayer d'aider. Si les grandes entreprises comme les vôtres ne les utilisent pas . . . On a cette impression-là. On fait peut-être erreur, mais . . . Si c'est le cas, on voudrait que vous nous disiez si vous les utilisez ou si vous désirez des changements à l'intérieur des services des centres de main-d'œuvre pour les rendre plus utiles à vos compagnies.

M. Lambertucci: On utilise les services des centres de main-d'œuvre présentement.

M. Marceau: Oui.

M. Lambertucci: Je crois aussi que monsieur Ledoux aura quelques mots à dire là-dessus.

M. Marceau: D'accord.

M. Lambertucci: Un point important, c'est que je trouve que, de temps en temps, ils ne sont pas aussi flexibles qu'ils devraient l'être vis-à-vis tous les prérequis pour attirer les remboursements. La plupart de nos programmes sont de nouveaux programmes, et même si on ne répète pas un programme à chaque année, cela devrait tout de même être vu comme une création d'opportunités. Alors, nous sommes prêts à investir beaucoup d'argent, il s'agit de montants dont je vous ai donné une petite idée et, je crois, de flexibilité. Mais il est très difficile de parler ici de ce genre de flexibilité. Peut-être qu'on devrait parler plus souvent avec ceux qui sont en charge de la philosophie des remboursements. Mais j'aimerais que M. Ledoux dise un mot là-dessus.

M. G. Ledoux (Relations industrielles, Dominion Textile Inc.): Monsieur Marceau, la difficulté que nous rencontrons présentement provient du fait qu'il y a deux paliers gouvernementaux. Il faut aller au centre de main-d'œuvre du Canada commencer à négocier pour ensuite retourner à la province. Je ne critique personne, là.

M. Marceau: Non, vous faites une constatation.

M. Ledoux: C'est une constatation. Il y a beaucoup de red tape et là, il y a une négociation qui se fait sur l'ampleur des

[Text]

subsidés à donner. Si c'était, comme M. Lambertucci l'a dit, un petit peu plus flexible, cela serait mieux.

Maintenant, il y a quelque chose aussi qui nous est souvent dit. On nous dit qu'on nous aide à partir quelque chose. C'est vrai. Je peux dire qu'ils nous ont aidés. Mais, parfois, on aurait besoin d'une aide complémentaire, une fois, deux fois, trois fois. Là, on peut se cacher derrière les aspects de la loi qui disent que les programmes ne sont pas là pour aider continuellement. Alors, ceci fait que nous ne frappons pas toujours à la porte du centre de main-d'œuvre, à cause de cette disposition-là.

Évidemment, il y a toujours le troisième volet, je pense, de la loi qui fait que lorsqu'il y a pénurie de main-d'œuvre, le centre de main-d'œuvre aide. Je dois dire que c'est parfait de ce côté-là. Le laps de temps employé à la négociation, dans nos programmes, c'est quelque chose d'important cela, et les rapports, et ainsi de suite. Si on pouvait simplifier tout cela, ce serait beaucoup mieux.

M. Marceau: Vous avez un programme d'entraînement qui est très détaillé. Vous en parlez dans votre mémoire. Est-ce que ce programme pourrait devenir accessible, non seulement aux employés dont vous avez besoin, mais également à ceux qui cherchent à obtenir de l'entraînement? Parce qu'on constate que les industries, lorsqu'elles engagent quelqu'un, demandent à la personne si elle a de l'expérience. Elle n'a pas d'expérience, car elle commence à travailler.

Alors, beaucoup de jeunes, semble-t-il, n'ont pas accès au marché du travail parce qu'ils n'ont pas la possibilité d'acquérir de l'expérience.

Est-ce qu'à l'intérieur des programmes que vous faites pour vos employés, il serait possible de mettre à la disposition de ceux qui en ont besoin les services et l'équipement que vous utilisez pour l'entraînement?

M. Ledoux: Oui, monsieur Marceau. Je peux dire que toutes les possibilités existent. D'ailleurs, j'ai ici une copie d'un rapport du Sénat sur les finances nationales daté du mois d'août 1976, où on suggère la formation en institution avec stages industriels. Nous avons pratiqué cette méthode sur une base régionale depuis 1970, donc, six ans avant ce rapport-là. Ce n'est pas parfait encore. Toutefois, on s'aperçoit que la grande entreprise n'a pas besoin de cette formule. Par contre, la petite entreprise et la moyenne en bénéficient grandement sur une base régionale.

• 1305

Nous avons tenté cela à Sherbrooke, il y a deux ans, à Valleyfield, il y a quatre ou cinq ans, à Drummondville, et nous sommes retournés à Sherbrooke il y a deux ans. C'est une formule qui demande la participation, évidemment, du fédéral, de la commission scolaire régionale, et donc du ministère de l'Éducation, si c'est provincial. Ils louent nos centres d'apprentissage, nos instructeurs, notre supervision, nos programmes et ainsi de suite. On les forme avec des stages industriels dans nos usines. C'est faisable, cela. D'ailleurs, selon mon expérience, je ne vois pas d'autre manière de sortir la petite et la moyenne

[Translation]

Mr. Lambertucci has said, things were a little more flexible, the situation would improve.

We are often told that we are being helped to start something. That is true, I can vouch for the fact that we have been helped, but nevertheless, sometimes, we are in need of additional help, once, twice, three times. But, it is possible to hide behind the law to avoid helping us since it says that the programs are not set up to provide continuous help. These provisions are the reason why we do not knock at the door of the Manpower centres.

There is a third aspect of the law, which says that when there is shortage of manpower, the Manpower centres help out. I must add that things are perfect in that respect. The time necessary for negotiating our programs, and writing our reports et cetera is a very important problem. If we could simplify all that, things would be much better.

Mr. Marceau: Your brief mentions a very detailed training program. Could this program be made available, not only to the employees whom you need, but also to those who would like to benefit from training? This is because we have noticed that when companies hire someone, they always ask whether that person has any experience. A person who has never worked before cannot have experience.

This means that many young people cannot enter the job market because they cannot get any experience.

Could your training program, devised for your employees, be made available for those who need them?

Mr. Ledoux: Yes, Mr. Marceau. I can say that everything is possible. Anyway, I have here a copy of a Senate report, dated August 1976, on national finances, where it is suggested that training be provided in schools but with training sessions in industry. Now, we have been doing this on a regional basis since 1970, that is six years before this report was published. Things are not perfect yet but nevertheless, we realize that big corporations do not need that kind of initiative. On the other hand, the small and medium sized companies benefit greatly from it from a regional point of view.

We have tried it in Sherbrooke, two years ago, in Valleyfield, four or five years ago, in Drummondville and in Sherbrooke again, two years ago. Of course, this kind of program needs the involvement of the federal level and also of the regional school board, which means the participation of the department of education at the provincial level. Those people rent our training facilities, our trainers, our supervisors, our programs, et cetera. We offer trainees industrial training in our plant. Such initiatives are quite feasible and anyway, according to my experience, I do not see any other solution to

[Texte]

entreprise du problème de la formation. Il faut qu'elle s'appuie sur quelqu'un qui est déjà équipé, et nous le sommes.

M. Marceau: On nous a suggéré, ce sera ma dernière question, à certains moments d'établir ce qu'on appelle un grant-levy system. Ce serait une taxe imposée à toutes les compagnies pour constituer un fonds qui pourrait être utilisé pour l'entraînement. Les compagnies qui donneraient cet entraînement pourraient récupérer l'argent qu'ils ont investi et celles qui ne font pas d'entraînement pourraient utiliser cet argent pour préparer leur personnel. Est-ce que vous seriez d'accord avec ce genre de taxe spéciale? Dans le mémoire, tel que M. Barry l'a expliqué, on semblait plutôt parler d'abattements fiscaux pour aider. Je pense qu'on a besoin de plus d'argent pour faciliter l'entraînement alors qu'un abattement fiscal diminuerait les entrées. Ce système possible de grant-levy system comme on l'appelle, est-ce que vous seriez d'accord avec une solution de ce genre.

Mr. Hest: Mr. Marceau, I will respond to this one, and I will try to respond to your previous question as well.

A system of levy grants penalizes employers who already exercise corporate citizenship. Whoever puts forward such a proposal, in essence is asking for industries who already supply sufficient manpower for their own needs—and I can assure you that we also supply to other industries who raid, and there is nothing wrong with that, but it is just a phenomena in labour economics—to put in an additional levy, for instance, to what was already paid by employers for unemployment insurance. If we took that three and a half or four billion dollars that is paid out in benefits, and applied that to training; if instead of paying people for being out of work, you used that money to be . . . while they are receiving benefits, to receive it, I do not know. It seems to me that we, as an industry, would have some problems with levy grants, as we already provide a great deal of our own skills in-house.

To come back, if I may, Mr. Barry, to the question about using the training facilities that the textile industry has to provide skills to untrained Canadians, or unskilled Canadians; that is, in essence, what we already do. The textile industry has historically been, as has been the clothing industry, an entry level in the economy for many unskilled Canadians. Large and small firms provide that kind of skill upgrading to new entrants into the labour force.

The Chairman: Mr. Barry.

Mr. Barry: Mr. Chairman, if we have time, Mr. Ledoux and Mr. Robertson would like to comment briefly on that question.

M. Ledoux: Monsieur Marceau, ce système de *grant-levy* comme vous dites, selon mon expérience, je crois que ce ne serait pas suffisant. J'allais dire cela tout à l'heure quand on parlait de la loi concernant les centres de main-d'œuvre, et ainsi de suite. C'est que, dans la formation industrielle, on doit prendre un type de la rue et la hausser au niveau de l'employé d'expérience. Cela, ça implique un développement intellectuel,

[Traduction]

personnel training for the small and medium sized companies. These small firms must get help from someone who already has the equipment, and that is us.

Mr. Marceau: Coming to my last question, some people have suggested that we establish a grant-levy system. This would entail levying a tax from all companies so as to set up a fund that could be used for training purposes. The firms having contributed could get their money back and those that do not offer any training services could use that money to start training their personnel. Do you agree with that kind of special tax? According to what Mr. Barry has said, your brief seemed to mention tax rebates instead, as a measure of encouragement. I think that there is a greater need for money to facilitate training than for tax rebates, since the latter would decrease revenues. Are you therefore in agreement with a grant-levy system type of solution?

M. Hest: Monsieur Marceau, je vais répondre à votre dernière question puis m'efforcerai de répondre aux autres que vous avez posées.

Un système de contributions obligatoires et de subventions pénalise les employeurs qui assument déjà leurs responsabilités. Quiconque propose un tel système oblige les industries ayant déjà suffisamment de main-d'œuvre pour répondre à leurs propres besoins, à payer un impôt supplémentaire s'ajoutant aux contributions versées à l'assurance-chômage par l'employeur. Entre parenthèses, je précise que nous fournissons aussi de la main-d'œuvre à d'autres industries qui viennent nous piquer des employés et qu'il n'y a rien de répréhensible à cela, c'est un phénomène normal dans le monde du travail. Si nous utilisons les trois milliards et demi ou quatre milliards de dollars que nous contribuons à l'assurance-chômage, à des fins de formation plutôt que pour faire vivre des chômeurs, ce serait peut-être préférable. Le système de contributions obligatoires et de subventions serait un problème pour nous étant donné que nous disposons déjà pas mal de formation en milieu de travail.

Monsieur Barry, si vous permettez, je voudrais revenir à la question de l'utilisation des installations de formation de l'industrie du textile pour la formation de Canadiens n'ayant aucun métier. Or, c'est ce que nous faisons déjà. L'industrie du textile a, à l'instar de celle du vêtement, toujours été une porte d'entrée sur le marché du travail pour de nombreux Canadiens sans formation spécialisée. Des entreprises, qu'elles soient petites ou grandes, permettent à leurs employés de se perfectionner dès leur entrée sur le marché du travail.

Le président: Monsieur Barry.

M. Barry: Monsieur le président, si le temps le permet MM. Ledoux et Robertson aimeraient dire un mot à ce sujet.

Mr. Ledoux: Mr. Marceau, according to my experience, this grant-levy system, as it is called, would not be sufficient. I was going to mention it earlier when we were discussing the law concerning manpower centres, et cetera. Concerning industrial training, one must deal with an employee just entering the job market and to take him up to the level of an experienced worker. This implies an intellectual development, acquiring

[Text]

du savoir, de la dextérité et surtout, ce que l'on dit en anglais, je l'aime beaucoup ce terme-là, du *stamina*. En français, on est obligés de dire «endurance», c'est un petit peu péjoratif. C'est cela qui fait la qualification de l'employé. C'est sa capacité à remplir tous les besoins de son poste. Alors, selon la loi régissant les centres de main-d'œuvre, et on ne l'a pas inventé n'est-ce pas, le centre de main-d'œuvre va fournir le salaire de l'instructeur à 100 p. 100 pour la partie théorique. Durant le *stamina build up*, l'instructeur, notre système l'exige, doit être libéré, mais on ne reçoit rien. J'ajoute à cela, concernant la formation sur le tas... On dit souvent «la formation sur le tas». Je la déteste cette expression-là, parce que, souvent, on dit: *to be trained, sit by Nelly and look*. Ce n'est pas fameux, il faut que le gars pratique! Par contre, la formation sur le tas, si vous voulez dire par là un stage industriel, c'est parfait. Là, il faut que le type travaille, il faut qu'il manipule des choses, il faut qu'il pratique les gestes de son occupation. A ce moment-là, le fédéral devrait diminuer un petit peu sa part parce que l'apprenti produit, mais il devrait payer l'instructeur. Là, vous assureriez, avec n'importe quel système financier, une relance, une vraie formation. Parce que l'industrie, quelle que soit sa grosseur, sera obligée d'affecter à cela des instructeurs.

M. J. M. Robertson (directeur général adjoint, Institut canadien des textiles): Je crois, monsieur Marceau, concernant l'affaire des *grant-levy*, que je suis d'accord avec M. Hest sur l'imposition d'une pénalité aux employeurs qui font leur affaire déjà. La plupart des compagnies textiles, même les petites, sont obligées, parce qu'elles sont bien obligées, de faire leur entraînement chez eux. Parfois, c'est le *sit by Nelly*, et la plupart agissent avec l'aide des centres d'emploi du Canada et des provinces. Elles vont entraîner des gens qui peuvent, étant polyvalents, entrer dans une autre industrie. Alors, on perdra exactement ce qu'on a payé. Alors, ceux qui ne paient pas, même si le *levy* n'est pas trop gros... En fait, on est obligés de payer quand même un certain montant de notre propre argent au niveau d'un plan d'entraînement, comme le disait monsieur Ledoux. Alors, le *grant-levy* sera le prix qu'on paiera pour aller chercher quelqu'un ailleurs. Alors, je crois que je suis d'accord avec M. Hest dans ce sens-là.

M. Marceau: Merci, messieurs.

The Chairman: I have a few more short questions. Could you tell us more specifically if the textile industry, your institute and the members of the institute, are experiencing certain shortages of skilled workmen, and what particular skilled trades are in short supply right now?

Mr. Barry: Mr. Chairman, I am not in direct contact with that sort of problem. I will ask some of my colleagues to volunteer to answer your question.

Mr. Lambertucci: I think we are experiencing not an acute skill shortage but what many other large companies, including construction companies, are experiencing. This is that, when you need the occasional two or three of five engineers, it takes a heck of a lot longer to find them today than it took a few years ago. Some of the surveys I have seen put out by some reputable people indicate that this will probably continue for another five years. Someone was mentioning co-op programs earlier. We are into Sherbrooke and we are looking at enginee-

[Translation]

knowledge and mostly dexterity, and also, a term I like a lot, "stamina". In French, one has to use the word "endurance" which is slightly pejorative. At any rate, this is what makes a qualified employee, it is his capacity to meet all the demands of his position. According to the law regulating the manpower centres, a law that we have not written up, the manpower centre will pay 100 per cent of the instructors' salary for the academic part of the training. According to our system, during the stamina buildup, the teacher must be completely free but we do not get anything for that. Concerning the job training, if you mean by that a training period in an industrial setting, then that is all right, I do not like the fact that one might think that this training is just a sort of "sit-by-Nelly-and-look" approach, which is not true because the employee must practise. He must work; he must manipulate things; he must make the movements and actions related to his position. At that time, I think that the federal government should decrease slightly its share because the apprentice has started to produce, but it should still pay the instructor. With that kind of system, whatever financing arrangements you could choose, you would have a real new beginning, a real training program, because in industry, whatever its size, you will have to send instructors.

Mr. J. M. Robertson (Deputy Chairman, Canadian Textile Institute): Mr. Marceau, concerning the grant-levy system, I agree with Mr. Hest, about the fact that this penalizes employers that are already doing some training. Most textile companies, even the small ones, have to do some training because they do not have the choice, they have to do it in their own facilities. Sometimes that kind of system is a "sit-by-Nelly" and most of the time they benefit from the help of Canada Manpower Centres and of the provinces. These firms will train people to have multiple possibilities, so that they will work in another industry, which means that they will lose what they have invested. So, those who do not pay, even if the grant levy is not too heavy... in fact, we are still under the obligation to pay a certain amount of our own money to finance a training program, as Mr. Ledoux has said. In that case, the grant levy will be the price we will have to pay to get someone from elsewhere. In that case, I am in agreement with what Mr. Hest has said.

Mr. Marceau: Thank you, gentlemen.

Le président: J'ai encore quelques brèves questions à poser. Pouvez-vous nous dire si l'industrie du textile, votre Institut et ses membres, connaissent des pénuries de travailleurs spécialisés et, si tel est le cas, dans quels métiers spécialisés?

M. Barry: Monsieur le président, je ne suis pas tout à fait au courant de ce problème. Je vais donc demander à mes collègues de répondre à votre question.

M. Lambertucci: Je crois que nous connaissons des pénuries de main-d'œuvre pas vraiment aiguës mais analogues à celles par lesquelles passent bon nombre de grandes entreprises, y compris le secteur du bâtiment. Cela signifie que lorsque nous avons besoin d'ingénieurs, il nous faut beaucoup plus de temps pour les trouver qu'il y a quelques années. De plus, d'après des sources fiables, cette situation se maintiendra probablement encore pendant cinq ans. Par ailleurs, quelqu'un a mentionné des programmes d'éducation coopérative un peu plus tôt. A cet

Texte]

ing. We are also looking at other co-op programs on the technical side. In-house, we have created programs at a lower level, for instance, in instrumentation and control. So generally speaking it is not an acute shortage. If we could not develop internal textile technology and so on, then we would have a serious problem. But that is not our problem.

The Chairman: Do the other companies wish to comment?

Mr. Barry: Mr. Farrell has not had a chance to say anything. Perhaps we should hear from Wabasso.

Mr. B. K. Farrell (Personnel Manager, Wabasso Inc.): I would have to agree with Mr. Lambertucci as far as the shortages are concerned: that because of the industry's ability to train in-house and the lack of availability outside the industry for these types of skilled trades, we have generally accepted the fact that we will be training and will constantly continue to train. Therefore, when we look at any given time as far as shortages are concerned, I guess we have taken that into account in our training on a continual basis.

• 1315

If there were 30 or 40 textile technologists out of work, I think we could find some work for them, but other than that, as far as the plant personnel are concerned, basically the training is done in-house and is recognized and will continue to be done that way.

The Chairman: Okay. When the national body of the Canadian Manufacturers' Association was before us, they said that just under 20 per cent of their members did any training on the job. Do you have any figure for us for those who are members of the Canadian Textile Institute? What percentage of your members do training on the job?

By the way, the experts before us have told us that generally industry in Canada has one of the lowest records in the western industrial world for training on the job, because it has been so easy for them to get skilled tradesmen in Europe in the past, and consequently, rather than putting the money into training, they just send recruiting teams out to Great Britain, or western Europe, generally.

Mr. Barry: I am not sure we have any figures, Mr. Chairman, on the proportion of companies that carry out their own training. It is very, very high, and certainly higher than the average for Canadian manufacturing as a whole.

Mr. Lambertucci and Mr. Robertson, who are more directly concerned, may be able to add their impression. My impression would be that based on employment, it is certainly 70 per cent, but my colleagues might be able to increase that. Just as a digression, you mentioned people sending teams to Europe. It

[Traduction]

égard, nous sommes à Sherbrooke à cette fin et nous en envisageons dans le domaine du génie. Nous en envisageons aussi d'autres dans les domaines techniques. Pour ce qui est des programmes internes, nous en avons mis sur pied à un niveau moins avancé, par exemple, dans le domaine de l'outillage et de la surveillance. Par conséquent, en général, nous ne connaissons pas de pénurie aiguë. Si nous n'étions pas en mesure d'élaborer une technologie interne du textile, etc., alors nous serions dans de sérieuses difficultés, mais ce n'est pas le cas.

Le président: Est-ce que les autres entreprises désirent s'exprimer là-dessus?

M. Barry: M. Farrell n'a pas eu la possibilité de parler. Il serait peut-être temps de donner la parole au représentant de la Wabasso.

M. B. K. Farrell (directeur des services du personnel, société Wabasso): Je suis d'accord avec M. Lambertucci pour ce qui est des pénuries, c'est-à-dire qu'à cause des possibilités qu'a l'industrie de former ses employés sur le terrain et le fait qu'il n'existe pas de service de formation spécialisée à l'extérieur, nous acceptons d'assurer une formation et continuerons de le faire. Par conséquent, je crois qu'en ce qui concerne les pénuries, nos programmes de formation en ont continuellement tenu compte.

S'il y avait 30 ou 40 techniciens du textile en chômage, je crois que nous pourrions leur trouver du travail; mais cela mis à part, la formation du personnel dont l'usine a besoin se fait et continuera à se faire sur place.

Le président: Les représentants de l'Association des manufacturiers canadiens, qui ont comparu devant nous, nous ont dit qu'à peine 20 p. 100 de leurs adhérents assuraient une formation en cours d'emploi. Avez-vous des chiffres à nous communiquer en ce qui concerne les membres de l'Institut canadien du textile? Quel est le pourcentage de ceux qui assurent une formation en cours d'emploi?

Des spécialistes nous ont dit que le Canada est un des pays industrialisés du monde occidental où la formation en cours d'emploi est la plus faible; c'est dû au fait que, par le passé, il était très facile de faire appel à des ouvriers qualifiés venant d'Europe, et que, par conséquent, au lieu d'investir dans la formation, on se contentait d'envoyer des équipes de recrutement en Grande-Bretagne ou généralement en Europe occidentale.

M. Barry: Je ne suis pas sûr, monsieur le président, que nous ayons des chiffres indiquant la proportion des sociétés qui assurent leur propre formation. Cette proportion est très forte et en tout cas supérieure à la moyenne du secteur canadien de la fabrication.

M. Lambertucci et M. Robertson, que cela concerne plus directement, pourront sans doute vous dire ce qu'ils en pensent. J'ai l'impression que cela s'établit à 70 p. 100, mais mes collègues seront peut-être à même de justifier un chiffre plus élevé. Une petite digression au passage: vous parlez des gens

[Text]

is interesting to note that the percentage of immigrant workers in the textile industry is lower than the level for Canadian manufacturing. That is not, I believe, the case for the apparel industry, but it is for the textile industry.

Perhaps my colleagues now might care to address the earlier part of your question.

The Chairman: Fine.

Mr. Robertson: Mr. Chairman, because of the very specialized nature of our equipment and because of the machinery that we have, in-house training is probably greater, definitely a lot greater, than that of general manufacturing. Seventy per cent is a good figure. Perhaps because we need people who will stay in the industry and whom we want to stay in the industry, we tend to do a lot more training, because once you train someone you do not want to lose them. Training takes a long time to get a really skilled weaver or maintenance mechanic. We do not want to lose them, so you go about training them, and you make sure they are well trained and are happy in their job. I think that is a strong point, as far as we are concerned.

Mr. Marceau: What is the rate of turnover in your industry?

Mr. Robertson: That depends and differs from town to town, from region to region. In the Eastern Townships, it is probably much lower than it would be in Montreal, for very obvious reasons. In small towns where you have a mill, the turnover is much lower; the same in the Grand Valley area in Ontario. When you get to Montreal, again the economics of the whole city take over, and so you have a higher rate of turnover.

Mr. Hest: I will try to put a number on that, Mr. Marceau, and give you the experience of Celanese Canada in some of its local operations. I have had the pleasure of serving in our personnel function before taking on the task of government relations.

On average, it is 1.5 to 2 per cent a month, so it is about 20 to 25 per cent a year. Out of a work force that numbers—well, that is too high—out of a work force that numbers 4,300, we probably, through retirement or other kinds of turnover, have to replace 500 to 600 of our production people per year.

• 1320

Mr. Lambertucci: At Dominion Textile we spend a great deal of time analysing turnover and we divide our turnover into two categories: the staff side—in other words, people paid salaries; and the other side, the wage-earners, mostly the blue-collar occupations. I think on the staff side we are one of the lowest in terms of staff in manufacturing companies. We are somewhere around 13 or 13.5 per cent, and probably much lower at the plant sites. The higher proportion of that would be the head office, where you have all this competition with what goes on at Place Ville Marie et cetera. So I think we are quite happy with that.

The important turnover statistic would be a 6-per-cent figure, which is our textile technologists. This is where we

[Translation]

qui envoient des équipes de recrutement en Europe. Il est intéressant de remarquer que, dans l'industrie textile, le pourcentage de travailleurs émigrés est inférieur à la moyenne du secteur canadien de la fabrication. Je ne crois pas que ce soit le cas pour l'industrie du vêtement, mais c'est vrai pour le textile.

Mes collègues voudront sans doute maintenant répondre à la première partie de votre question.

Le président: Bien.

Mr. Robertson: Monsieur le président, dans la mesure où les machines que nous utilisons sont très spécialisées, la formation sur place est sans doute et même certainement supérieure à ce qu'elle est dans l'ensemble du secteur de la fabrication. Le chiffre de 70 p. 100 me paraît correspondre à la réalité. C'est sans doute parce que nous voulons que les gens restent dans cette industrie et parce que nous avons besoin qu'ils restent, que nous les formons davantage; en effet, on ne tient pas à perdre des gens qu'on a formés. Il faut du temps pour former un tisserand ou un mécanicien très qualifié. Nous ne voulons pas les perdre de sorte que nous veillons à leur donner une bonne formation et à ce que le travail leur donne satisfaction. Je crois qu'en ce qui nous concerne, c'est un point fort.

Mr. Marceau: Quel est le taux de roulement dans votre industrie?

Mr. Robertson: Il varie d'une ville à l'autre et d'une région à l'autre. Dans les Cantons de l'Est, il est sans doute inférieur à celui de Montréal, et pour des raisons tout à fait évidentes. Dans les petites villes où il existe une usine textile, la rotation est nettement inférieure; c'est la même chose dans la région de Grand Valley en Ontario. À Montréal, les conditions de la grande métropole reprennent le dessus, d'où l'importance du taux de roulement.

Mr. Hest: Je vais essayer de vous donner des chiffres là-dessus, monsieur Marceau, et je vais vous citer l'expérience de Celanese Canada dans certaines de ses usines. J'ai eu le plaisir d'être en charge du personnel avant de m'occuper des relations avec le gouvernement.

Dans l'ensemble, le rythme est de 1.5 à 2 p. 100 par mois, ce qui fait environ 20 à 25 p. 100 par an. Sur un effectif qui se chiffre à 4,300 personnes, et si l'on tient compte notamment des départs à la retraite, nous devons remplacer entre 500 et 600 employés de la production chaque année.

Mr. Lambertucci: Chez Dominion Textile, nous consacrons énormément de temps à l'analyse du roulement du personnel que nous classons en deux catégories: d'une part, celle des employés, c'est-à-dire celle des cadres et des agents de maîtrise; et, d'autre part, celle des ouvriers. Je crois que du côté des employés, notre taux est l'un des plus faibles parmi les sociétés de fabrication. Il s'établit aux alentours de 13 ou de 13.5 p. 100, et il est sans doute nettement inférieur dans les usines. C'est au siège de la société que la proportion est la plus élevée étant donné la concurrence qui existe place Ville-Marie, etc. Nous sommes donc assez satisfaits.

Les 6 p. 100, qui correspondent à la rotation de nos techniciens du textile, constituent un chiffre important. C'est là que

[Texte]

spend a lot of our money in training. So that is quite low and very acceptable to us.

On the hourly side we have, on a global basis, about a 34-per-cent turnover rate, and the highest proportion of that would be your secondary and above educated people. It is a challenge to us as managers to try to provide more opportunities for those people to stay because these are also some of the fine contributors when they come off of our training programs.

One other thing. Someone asked earlier about the percentage of in-house training versus external. I mentioned earlier in my remarks that 23 per cent of our people had better than a high school education, and includes CEGEP and North Carolina State. It indicates that a good 70-per-cent figure would be people in our supervisory ranks who did come through the piece, in-house, from the floor and so on. So we are heavily involved in internal training.

The Chairman: My final question is probably for Mr. Hest. We were talking about manpower planning in Canada; planning for the labour market. The problem, as we see it, are on the demand side rather than on the supply side. You can predict to a much greater extent on the supply side of our labour force. The problems have been as to where the jobs will be and what kinds of jobs they will be if we are planning certain trades training and so on.

The dilemma we are faced with is whether, in order to provide better forecasting material, we oblige companies to provide us with more information so that we know what is being planned by them and what their needs will be, and we can then fit that into our forecasting mechanism. However, we stand at a point in history where business is fed up with forms and requests for information. Consequently, how do we solve that dilemma? How can we provide the training planners, the people who want to do manpower training, with the information they need, at a time when business wants less requests for information and so on? Is it really possible, in other words, in a free society to get the kind of planning that people ideally look for?

Mr. Hest: I would like to answer that. You have given me a very difficult question.

The Chairman: I know that, but I might as well ask it since you are here.

Mr. Hest: There is, I think, Mr. Chairman, a push by government, whether it is the government in Canada or governments elsewhere in the world, to try to come to grips, on a more central basis, with some of these elements of information. I have not seen, in my experience and in reading about other so-called centrally planned economies, any greater success in obtaining this kind of information than has been the case in this country. I personally have no remedies or recommendations to make to you about how you can improve the labour forecasting or job requirements or employment opportunities other than what we have attempted to give you this morning. I think in our particular industry, even with the maintenance of the market share that currently exists in this country for us and for our customers, we are not forecasting large increases in the number of people employed. We are forecasting higher

[Traduction]

nous consacrons beaucoup d'argent à la formation. Ce chiffre est très faible, ce qui nous satisfait énormément.

Du côté des horaires, le taux de roulement s'élève globalement à 34 p. 100 et c'est chez ceux qui ont reçu une instruction secondaire ou supérieure qu'il est le plus important. Les administrateurs que nous sommes ont donc un défi à relever, celui qui consiste à inciter ces gens-là à rester, car ce sont généralement les meilleurs éléments qui sortent de nos programmes de formation.

Autre chose. Quelqu'un a demandé tout à l'heure quel était le pourcentage de formation sur place par rapport à la formation extérieure. J'ai déjà dit que 23 p. 100 de nos employés sont allés au-delà de l'école secondaire, ce qui englobe les CEGEP. Largement 70 p. 100 de nos agents de maîtrise ont été formés sur place. Dans l'entreprise, la formation occupe donc une place très importante.

Le président: Ma dernière question s'adresse sans doute à M. Hest. Nous avons parlé de la planification de la main-d'œuvre au Canada en vue du marché du travail. Selon nous, les problèmes se situent plus du côté de la demande que du côté de l'offre. Il est nettement plus facile d'établir des prévisions portant sur l'offre. Le problème est plutôt de savoir où seront les emplois et de quelle nature ils seront pour pouvoir planifier la formation en conséquence.

Afin d'être mieux outillés pour établir ces prévisions, faut-il obliger les sociétés à nous communiquer davantage de renseignements pour que nous connaissions leur projets et leurs besoins et que nous en tenions compte dans nos prévisions? Néanmoins, nous sommes arrivés au point où les entreprises en ont marre des questionnaires et des demandes de renseignements. Par conséquent, comment résoudre ce problème? Comment fournir à ceux qui planifient ou qui veulent assurer la formation de la main-d'œuvre les renseignements dont ils ont besoin? Autrement dit, dans une société libre est-il réellement possible d'obtenir la planification recherchée dans l'idéal?

M. Hest: Je voudrais répondre à cette question. Elle est très complexe.

Le président: Je sais, mais autant vous la poser puisque vous êtes ici.

M. Hest: Je crois, monsieur le président, que les gouvernements, aussi bien celui du Canada que les gouvernements étrangers, poussent à une plus grande centralisation de ces éléments d'information. D'après mon expérience et ce que j'ai pu lire à propos des autres économies planifiées et centralisées, aucun pays, et le Canada pas plus que les autres, n'est parvenu à obtenir ce genre d'information. Je n'ai personnellement aucune solution ou recommandations à vous offrir sur la manière d'améliorer les prévisions en matière de main-d'œuvre ou d'emploi en dehors de ce que nous avons cherché à vous communiquer ce matin. Dans notre industrie, même si nous conservons notre part actuelle du marché, nous ne prévoyons pas de fortes augmentations du nombre de travailleurs. Nous prévoyons qu'une main-d'œuvre plus qualifiée sera nécessaire parmi les 18,000 travailleurs du textile et du vêtement et, sans

[Text]

skills among the higher skill levels for the 180-odd thousand people who are employed in textiles and clothing and certainly the 90,000 that are employed in our industry. I used to respond to those job survey opening requests. We have the information that we had at the time. In many cases there were no openings. It is a month-to-month basis because of the nature of our business.

• 1325

The Chairman: Thank you. Is there another . . .

Mr. H. Erlendson (Government Liaison, Du Pont Canada Inc.): Just to make a comment on forecasting, generally. It is a very difficult task to forecast accurately and I think when central governments get involved in trying to forecast their record is abysmal. Look at the SST, the CANDU reactor; there is a whole list of failures to accurately forecast. I think the best role of government is to provide an environment in which industry can plan accurately, and that is knowing what the future will bring for us so you can take that into account. That really relates to the opening comments of Mr. Barry, that the industry really does not know what is down the road for it. They do not know if the Borg report will be implemented or accepted, and you cannot really accurately plan your future under those conditions. You must know concretely what the environment will be. If you do not know what the environment will be in the future, forget it. I think if government would provide the environment and the stability in the future, we could plan better.

The Chairman: I think you are right. The difficulty is that some of the people who are trained—for example, it takes seven years to train an engineer. If there is going to be a shift in facilities and manpower in training those engineers, they have to know from industry, some way or other, what is coming down the road. But I guess we are living in an imperfect society which has many other benefits.

I think I will have to adjourn this meeting at least for half an hour. We have other witnesses coming at two o'clock.

I want to thank you very much for bringing with you such a highpowered and competent delegation which is very, very helpful to us and as I said to the other witnesses, we may want to go back to you and ask some specific questions when we are preparing our report, by telephone or letter. But we really appreciate your assistance today.

Mr. Barry: Mr. Chairman, it is hard to do justice to the subject in the time available although you have been generous with your time. We hope that we have made a positive contribution to your deliberations. We would like to thank you for the opportunity and if we can help as you put the report together, we would be very happy to do so.

The Chairman: Thank you. I adjourn the meeting until two o'clock. I hate to do that to the staff but we have five groups

[Translation]

aucun doute, les 90,000 que notre industrie emploie. Je répondais à ces enquêtes sur les emplois vacants. Nous avons communiqué les renseignements dont nous disposions à l'époque. Dans bien des cas, il n'y avait pas d'emplois nouveaux en perspective. Cela s'établit d'un mois à l'autre étant donné la nature de notre industrie.

Le président: Merci. Y a-t-il un autre . . .

M. H. Erlendson (Liaison avec le gouvernement, Du Pont Canada Inc.): Une remarque générale sur les prévisions. Il est très difficile d'établir des prévisions exactes, et je crois que lorsque les gouvernements centraux ont essayé d'établir des prévisions, les résultats qu'ils ont obtenus ont été désastreux. Prenez le cas des supersoniques et celui du réacteur CANDU; il y a toute une liste d'échecs en matière de prévisions. Selon moi, le meilleur rôle du gouvernement est d'assurer à l'industrie des conditions propices à une planification exacte et cela consiste à lui faire savoir ce que réserve l'avenir pour qu'elle puisse en tenir compte. Cela rejoint d'ailleurs les propos tenus par M. Barry dans son introduction, à savoir que l'industrie ignore ce que l'avenir lui réserve. Elle ignore si le rapport Borg sera accepté ou suivi d'effets; or, dans ces conditions, il est impossible de planifier l'avenir avec exactitude. Il faut avoir une idée concrète des conditions futures, faute de quoi toute planification devient inutile. Je crois que si le gouvernement nous assurait une stabilité et les conditions voulues pour l'avenir, nous établirions une meilleure planification.

Le président: Je crois que vous avez raison. La difficulté est que certains de ceux qui ont été formés . . . il faut par exemple sept ans pour former un ingénieur. Si des changements doivent se produire du point de vue des établissements et du personnel nécessaires à la formation de ces ingénieurs, il faut que, d'une façon ou d'une autre, on en soit averti. Nous vivons dans une société imparfaite qui a toutefois bien des aspects positifs.

Il va falloir que je suspende la séance pendant au moins une demi-heure. Nous recevons deux autres témoins à 14 h 00.

Je vous remercie beaucoup de vous être fait accompagner d'une délégation aussi compétente; cela nous a été extrêmement utile et je vous avertis, comme je l'ai fait pour les autres témoins, que nous pourrions nous adresser encore une fois à vous, soit par téléphone, soit par lettre, pour vous demander de plus amples renseignements au moment où nous rédigerons notre rapport. En tout état de cause, l'aide que vous nous avez apportée aujourd'hui nous a été précieuse.

M. Barry: Il est difficile de couvrir le sujet dans le laps de temps qui nous était imparti, monsieur le président, bien que vous ayez été très généreux sur ce point. Nous espérons que notre participation à vos délibérations a été constructive. Nous tenons à vous remercier de l'occasion qui nous a été donnée et c'est avec plaisir que nous nous mettrons à votre disposition si vous avez besoin d'aide dans la rédaction de votre rapport.

Le président: Merci. La séance est levée jusqu'à 14 h 00. Cela m'ennuie pour le personnel de soutien, mais nous devons

[Texte]

appearing this afternoon and it is better I think to take a shorter lunch and a longer supper.

M. Marceau: C'est là que l'on voit que l'industrie du textile n'est pas en position de faiblesse; à vous voir aussi nombreux, elle est forte au contraire!

AFTERNOON SITTING

• 1405

The Chairman: I would like to call the meeting to order. We have five groups appearing before us this afternoon. Et j'ai l'intention de lire les noms de ces cinq groupes. Premièrement, un groupe représentant le Protestant School Board of Greater Montreal; puis Makivik Corporation; Third, Programme Alpha, M. Jean-Paul Hauteccœur directeur général, Éducation aux adultes; quatrième, Secrétariat pour l'enseignement professionnel de l'Île de Montréal; et cinquième, Action de travail des femmes.

As I mentioned this morning, we ask the witnesses to limit their verbal remarks to 15 minutes. If they have written material which can be read in that time, then they may read it. If the written material is longer, we suggest they table it with the committee and speak to it in the 15 minutes available. That leaves us about half an hour to ask questions and dialogue with the witnesses.

So we will start right away and I would ask Mr. Scott Conrod, John Britton and Susan Rona, from the Protestant School Board of Greater Montreal, if they would come forward. If you would introduce yourselves for the committee.

Mr. Scott Conrod (Student Services, Protestant School Board of Greater Montreal): Mr. Chairman, I would like to thank you and the members of the task force for inviting us here today to present to the task force some thinking from the Protestant School Board of Greater Montreal.

We would like to deal with this in two stages; first, John Britton, who is the work-study and placement officer, is in charge of preparing children and organizing work-study experiences for our high school student. As well, he liaises with the guidance counsellors in each of our schools. John would like to talk to the members of the task force about how their message in terms of the direction that Canada can go in in the next ten years, can get right down to the guidance counsellors and therefore to the children.

Susan is the head teacher of one of our alternative schools called Options, and Susan's experiences as head teacher, I think, would help the members of the task force to see what kinds of work we can do with the young people of this country and some of the benefits we have seen from a very little input in terms of a 13- to 14- week course.

So I would like, if I may, Mr. Chairman, to start off with John Britton.

The Chairman: Very good.

Mr. John Britton (Placement Services, Protestant School Board of Greater Montreal): Thank you and I am pleased, as Scott has mentioned, to be able to address you today.

[Traduction]

entendre cinq groupes cet après-midi et il est préférable, je crois, de déjeuner rapidement pour avoir davantage de temps au dîner.

Mr. Marceau: It shows that the textile industry is not in a weak position; when we see how numerous you are, we have to conclude that it is very strong indeed!

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: A l'ordre s'il vous plaît. Cinq groupes comparaissent devant nous cet après-midi. I will read out the names of all five witnesses. First, there is a group representing the Protestant School Board of Greater Montreal; then the Makivik Corporation; third, Mr. Jean-Paul Hauteccœur, General Manager of Adult Education, Program Alpha; four, the Secretariat for Vocational Training for the Montreal Island and, five, the group called Action de travail des femmes.

Ainsi que je l'ai expliqué ce matin, nous allons demander à nos témoins de limiter leurs interventions orales à 15 minutes. S'ils ont un exposé écrit qui ne dépassera pas ce temps, ils sont libres de le lire. Si l'exposé est plus long, je propose qu'ils le déposent et qu'ils en fassent un résumé oral. Ceci nous laisserait une demi-heure environ pour poser des questions aux témoins.

Je demanderais donc à messieurs Scott Conrod et John Britton, ainsi qu'à madame Susan Rona, du Protestant School Board of Greater Montreal de prendre place à la table et de se présenter aux membres du Comité.

M. Scott Conrod (Service aux étudiants, Protestant School Board of Greater Montreal): Monsieur le président, je tiens à vous remercier ainsi que les membres du groupe de travail de nous avoir invités à comparaître pour vous exposer le point de vue de notre organisme.

John Britton, chargé du placement des étudiants, de l'organisation du programme travail-études destiné aux étudiants du secondaire et de la liaison avec les conseillers d'orientation de toutes nos écoles, vous entretiendra de la meilleure façon de faire connaître aux orienteurs et, dès lors, aux élèves, l'orientation que le Canada pourra prendre aux cours des dix années à venir.

Susan est la directrice de nos écoles spéciales appelées Options; je pense que l'expérience de Susan vous permettra de mieux comprendre comment on peut aider nos jeunes à faire des progrès grâce à des cours de 13 à 14 semaines.

Si vous me le permettez donc, monsieur le président, c'est John Britton qui va commencer.

Le président: Parfait.

M. John Britton (Service de placement, Protestant School Board of Greater Montreal): Je suis en effet très heureux de cette occasion de prendre la parole devant vous.

[Text]

My position is the work-study placement officer, and I deposited copies of our report from last year's activities for you to take a look at, which explain a little bit of some of the variety of activities we get involved in in the work-study program.

Traditionally, I think in other school boards you will find work-study historically has been addressed to technical vocational kids, or kids pursuing a technical vocational option. I think the unique aspect of our program is that we have it open to all students within our system in secondary, four and five—Grades 10 and 11.

The major goal of this program is to allow students who have identified a particular area as a career goal to go out and experience that by interacting with those people who are doing that job currently in society. So, if someone is interested in being a lawyer, then we try and hook them up with a lawyer or a law office, so they can spend anywhere from a half day, a couple of hours, up to two weeks experiencing that particular occupation.

• 1410

The kind of feedback we get from this is that students seem to have a much better understanding as to whether that is something they want to pursue in reality as opposed to a dream they may have. They get into the nuts and bolts of the occupation. At the other end of it we find that, when they return to the classroom, many times they have a different attitude towards their academic pursuits, which is more of a concern to us, I guess, as teachers or people in the field of education than possibly the terms of reference for the committee.

I recognize that secondary education is probably—well, maybe after the constitutional committee is finished with its work you will take over secondary education, but possibly not, so we will leave that to other committees—not directly the purview of the federal government. But I think we, in our experience in working with guidance counsellors and our career advisers who are described in our project description, have found that a lot of kids by the time they are in grade 9, say, in Quebec, are already by definition, by the kind of courses they are selecting, making career choices down the line either by eliminating themselves from particular kinds of pursuits they may want to take at a CEGEP level because of not taking appropriate options; or alternatively they are beginning to shape a direction, whether that be into an academic program in a CEGEP or a technical vocational program in a CEGEP level. So in many ways the high school student, in terms of planning for his or her future, is doing that at a very early age by definition, by the kind of experience that they go through.

I think that in terms of the area of manpower planning, when we consider that the provincial government in Quebec has released figures in its *relance* studies, which it has done over the past several years, close to 50 per cent of the students who enter grade 7 in Quebec schools do not enter CEGEP. Therefore, somewhere in their secondary school program they either decide to enter the labour market or, alternatively, as we

[Translation]

Je m'occupe du service de placement dans le cadre du programme travail-études; je vous ai remis notre rapport sur nos activités de l'an dernier, rapport qui devrait vous permettre de vous faire une idée de ce que ces programmes comportent.

Dans la plupart des autres commissions scolaires, les programmes travail-études sont généralement destinés aux élèves des écoles professionnelles ou techniques. Notre conseil scolaire est le seul à offrir ces programmes à tous les élèves du secondaire dans les classes de 10^e et de 11^e.

L'objet de ce programme est de permettre aux élèves d'acquérir une expérience directe de différents métiers et de différentes professions en regardant les gens les exercer. Pour les élèves s'intéressant au droit, nous les mettons en contact avec un bureau d'avocats de façon à ce qu'ils puissent passer une demi-journée jusqu'à 15 jours pour regarder comment les choses se passent.

Les étudiants nous ont expliqué que ce stage leur a permis de se faire une idée plus claire des différentes carrières, leur permettant ainsi de se rendre compte si c'est vraiment la carrière dans laquelle ils doivent s'engager. Par ailleurs, nous avons constaté que lorsque ces mêmes élèves reviennent à l'école, leur attitude à l'égard de leurs études a souvent changé ce qui, en tant qu'enseignants, nous intéresse tout particulièrement.

Il se peut qu'à l'issue des travaux du Comité sur la Constitution, vous abordiez la question de l'enseignement secondaire, bien que ce ne soit pas certain; mais comme cette question n'est pas de compétence strictement fédérale, je n'en dirai pas plus pour l'instant. Notre travail avec les orienteurs nous a mené à la conclusion que la plupart des élèves du Québec arrivés en 9^e, en raison de leur choix de cours, s'orientent déjà vers certaines carrières et en éliminent d'autres; en effet, en ne choisissant pas telle ou telle option ou en s'inscrivant à tel ou tel cycle dans un CEGEP ou une école professionnelle, on fait déjà en fait un choix de carrière. Les élèves du secondaire fixent donc leur avenir professionnel dès les premières années.

D'après les chiffres publiés récemment par le gouvernement du Québec, près de 50 p. 100 des élèves de la province dans les classes de 7^e ne continuent pas au CEGEP, ce qui voudrait dire soit qu'ils quittent l'école pour le marché du travail soit, ayant quitté l'école, ils ne parviennent pas à trouver un emploi. Le rôle des écoles secondaires est donc très important dans ce domaine.

[Texte]

can look at the statistics for young people, they enter the labour market and are not picked up by that labour market. So we would feel that the role of secondary schools is quite important in this area.

I think the kind of thing we are concerned about—or particularly, the group of people I work with and our guidance people—is preparing young people for the realities of the labour market as it exists wherever they find themselves. I am particularly interested in the types of things this committee is doing in terms of projections because we think that the kinds of resolutions you make in terms of information should become available very readily to secondary schools. We feel that the better we can do our job in terms of preparing kids for what is out there or what will be out there in the '80s, hopefully the better prepared students will be and the less likely they will be needing some sort of remedial, in the broadest sense of the word, programs to fix them up after they enter the labour market.

Specifically I point out that things such as labour market forecasts—for example, the Foil forecast by Canada Manpower and Immigration—are invaluable tools, for our guidance counsellors particularly, to be able to know what your best guess is as to available opportunities so you can then highlight those areas students may not have traditionally pursued as an occupation. I think of the numbers of things I am thinking about here in terms of our technical vocational programs as well. For example, if we knew there was a demand, particularly in a specific trade, we might be able to alter our technical vocational programs with that type of advance notice so students are not, say, taking auto mechanics when really they might be better served by pursuing a program in auto body repair, as an example.

Those would be the kinds of things I would like to say. I guess the other things we are aware of from the federal government would be things like Careers Quebec in the Careers Canada series that we make use of. We would like to see those types of things made available to secondary schools almost as a matter of course because sometimes we have to dig those resources out and it would make our life a lot easier if we could just latch hold of those kinds of resources.

I guess the other thing would be that we feel it would be important that any other types of resource materials that Manpower develops be directed at secondary school students as much as possible, because ultimately if we can do the prevention, in a sense, in preparing the kids for the labour market, then less work would need to be done by manpower counsellors or remedial programs and that type of thing down the line.

• 1415

With that, I would like to close. I know you have a number of other speakers. I will entertain any questions you may have.

I will turn it over to Susan.

The Chairman: Very good.

Miss Susan Rona (Teacher, Options, Protestant School Board of Greater Montreal): Mr. Chairman, I work in an

[Traduction]

La tâche essentielle des orienteurs est de préparer les jeunes pour le marché du travail. Les prévisions établies par votre Comité m'intéressent tout particulièrement, car j'estime que tous ces renseignements devraient être mis à la disposition des élèves du secondaire. En effet, mieux les élèves seront préparés à faire face aux réalités du marché du travail des années 80, moins ils auront par la suite besoin de suivre des cours de perfectionnement ou de recyclage lorsqu'ils feront déjà partie de la main-d'œuvre active.

Ainsi, les prévisions du ministère de l'Emploi et de l'Immigration relativement au marché de l'emploi sont un outil très précieux pour nos conseillers en orientation, leur permettant notamment d'orienter les élèves vers des métiers auxquels ils n'auraient peut-être pas réfléchi. Dans le domaine de l'enseignement technique, si l'on pouvait être sûr qu'il y aurait une demande dans tel ou tel métier, nous pourrions modifier les programmes d'enseignement, en remplaçant par exemple un cours de mécanique automobile par un cours de carrosserie, s'il s'avère que ce métier est plus demandé.

Par ailleurs, cela nous faciliterait grandement le travail si nous pouvions obtenir plus facilement les publications du gouvernement fédéral, comme «Carrières au Québec» qui fait partie de «Carrières au Canada», pour pouvoir distribuer ces brochures aux élèves du secondaire.

D'ailleurs, toutes les publications du ministère de l'Emploi devraient être automatiquement distribuées dans les écoles secondaires, car en préparant les élèves convenablement pour le marché du travail, ces mêmes élèves par la suite ne seraient pas obligés de suivre différents cours de recyclage.

Sur ce, je termine et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Je cède maintenant la place à Susan.

Le président: Parfait.

Mlle Susan Rona (institutrice, Options, Protestant School Board of Greater Montreal): Monsieur le président, j'enseigne

[Text]

alternative school called Options, under the Protestant School Board. This program was started in 1978 because the school board saw a need for some sort of program for early high school leavers between the ages of 15 and 18. The population I work with are young people who are ready neither for school nor for a job. I feel we could offer them any number of opportunities of manpower training programs, but as long as they do not know how to get up in the morning and arrive somewhere for 9.00 a.m., there is no point in offering them anything whatsoever.

What we do in our program is offer a 13-week intensive program for a small number of students, with three full-time teachers. What we try to do in these 13 weeks is to prepare these young people to explore their options: either to go back to school or to find a job. In these 13 weeks they take basic English, French, and math, but more importantly they have two courses. One is in career education and the other one we call life skills.

In our career education program, we teach them how to conduct themselves at an interview; how to fill out application forms; how to use a manpower office; how to read ads in the newspaper and pick up the phone and call-these very basic skills which are very necessary for them to find a job. In the life skills program, we explore the problems of adolescence; the kind of things which prevent them from functioning in society. The thing that makes our program very special is that every student is assigned to an advocate on a one-to-one basis. With that advocate the student explores personal problems as well as problems related to work or school.

We function in a very tight structure and within strict guidelines. We try to impress upon these youngsters that whether they are to go back to school or to get a job, they must learn to arrive somewhere at 9.00 o'clock in the morning. They must learn that if you are going to be away, you do not just decide to take the day off; you must call your place of work or your school to say you will not be in at this and this time for this and this reason. So we are extremely strict when it comes to punctuality and attendance. Many of our students tell us it is the first time in their lives that they have ever shown up anywhere on time for 13 weeks. I guess what makes this work for us is that they come to our program by choice. No one has forced them to come there. They know if they come by choice, it is also our privilege to throw them out if they do not toe the line.

You might ask what we can achieve in 13 weeks. If you look at our statistics, you find that about 60 per cent of our students who come are successful. By "successful" I mean they either go back to school or they get themselves and stick to a job. This success is related to their developing a much better self-image and developing some of those skills which are necessary to stick to anything.

I guess the point I am trying to make is that with all the opportunities you could provide these young people, if they do not have some sort of intensive time with willing counsellors and in a small environment where they feel secure, they will not make it in any sort of training program you offer them.

[Translation]

dans l'école spéciale Options qui fait partie de la commission scolaire. Ce programme a été mis sur pied en 1978 à l'intention des élèves âgés de 15 à 18 ans qui abandonnent l'école secondaire. J'enseigne donc à des jeunes qui ne sont préparés ni pour le marché du travail ni pour l'enseignement. Il y aura en principe moyen de leur faire suivre des cours de formation professionnelle, mais il faut commencer par les habituer à se lever le matin pour arriver ponctuellement à 9 heures en classe.

Nous offrons donc à un nombre restreint d'élèves un cours intensif d'une durée de 13 semaines; ce cours est assuré par trois enseignants à plein temps. Au cours de ces 13 semaines, nous espérons préparer les élèves soit à reprendre leurs études soit à trouver un emploi. Pendant ces semaines, ils suivent des cours d'anglais, de français, de mathématiques, d'orientation professionnelle et, en général, on essaie de leur apprendre à fonctionner.

Dans les cours de formation professionnelle, nous leur expliquons comment se comporter lors d'une entrevue, comment remplir les demandes d'emploi, comment utiliser les bureaux de main-d'œuvre, comment consulter les offres d'emploi publiées dans les journaux et comment téléphoner à un patron qui offre un emploi, toutes choses qu'il faut savoir faire pour trouver du travail. Nous examinons aussi les problèmes des adolescents et de toutes les difficultés qui les empêchent souvent de bien fonctionner en société. Notre programme a ceci de particulier que chaque élève est mis en rapport avec un conseiller avec lequel il discute de ses problèmes personnels ainsi que de ses difficultés au travail ou à l'école.

Nous devons respecter des directives très strictes. Nous essayons d'expliquer aux jeunes qu'ils doivent apprendre à être ponctuels aussi bien pour venir à l'école que pour trouver un emploi. Nous leur expliquons qu'en cas d'absence, il est indispensable de prévenir soit l'école soit le lieu de travail pour expliquer la raison de l'absence. Nous sommes donc très strictes en ce qui concerne la ponctualité et l'assiduité. Bon nombre de nos élèves nous ont dit que c'est la première fois de leur vie qu'ils sont arrivés à temps à un cours pendant 13 semaines d'affilée. Ce qui compte, c'est qu'ils suivent notre cours de leur plein gré; personne ne les a obligés à le faire. Par contre, ils savent que nous sommes libres de les renvoyer s'ils ne respectent pas le règlement.

Vous vous demandez peut-être ce qu'on peut faire en 13 semaines. D'après nos statistiques, 60 p. 100 de nos élèves réussissent, c'est-à-dire soit qu'ils reprennent leurs études, soit qu'ils trouvent du travail. Leur réussite est due en partie à l'assurance qu'ils ont prise et aux disciplines qu'ils ont acquises et qui sont indispensables pour réussir dans quoi que ce soit.

Pour des jeunes comme ceux-ci, un programme de formation classique ne servirait à rien, car ils ont besoin de travailler intensivement avec des conseillers ouverts, prêts à les entendre, dans des petites classes où ils se sentent à l'aise. Il ne faut pas oublier que ces jeunes ont souvent l'habitude de ne se coucher

[Texte]

They are used to staying up until 4.00 or 5.00 in the morning, getting up at 2.00 or 3.00 in the afternoon, and they just do not have the motivation, without a kind of stop-gap program like ours, to make it in society.

Thank you.

The Chairman: Do you have other remarks, Mr. Conrod?

Mr. Conrod: No. If you have some questions, Mr. Chairman, I would be glad to answer any you have.

The Chairman: All right.

First about the two options in the program Miss Rona was talking about, is this still considered an experimental program or has the experiment finished and it will be extended on a wider basis? Before you answer the question, I would like you to tell us what is the percentage drop-out rate in the PSGM, or what percentage decide to terminate their studies with high school? Consequently, is this program touching all those drop-outs and all those people who will go into the workplace or is it touching a very small number? It seems like a very good program and I am just wondering to what extent it is covering those who need it.

• 1420

Mr. Conrod: OPTIONS started as an alternative school and on that basis it has permanent status as an alternative school. It is acting as a prototype for other schools to develop similar models. Already one other high school has an extended high school that is modelled on the OPTIONS school and two other high schools in the city are at the moment studying the very same model. So we think it can proliferate and grow on that basis. We would like to see as many high schools as possible develop this type of an alternative so that they deal with their own drop-out population. OPTIONS, which only can handle 20 children twice a year, cannot be expected to pick up all of the children in the city.

Second, drop-out figures are hard to come by, because we do not know whether or not a child has left to go to another city or another school. It would appear that approximately 5 to 10 per cent of the high school children actually drop out. But it also appears that approximately 50 per cent of all high school students in North America do not end their final year with a graduation certificate—and these are figures that I think hold true in just about every educational authority in North America.

The other thing we are concerned about is that other figures state that about 50 per cent of all of the unemployment rates in North America are from the ages of 15 to 24—so they are still young people. And it is these young people that we have had some experience with, particularly in the OPTION school and also in the work study. We know that we can develop programs that help stimulate their interest in the working world and a working situation.

I do not know whether or not I have answered all of your questions.

The Chairman: Yes, you are right, the figures that we have show that a large percentage of our unemployed are young

[Traduction]

qu'à 4 ou 5 heures du matin pour se lever ensuite à 2 ou 3 heures de l'après-midi, si bien que sans un programme comme le nôtre ils deviennent fatalement des marginaux.

Je vous remercie.

Le président: Voulez-vous dire quelque chose, monsieur Conrod?

M. Conrod: Non, mais je répondrai volontiers à vos questions.

Le président: D'accord.

Le programme invoqué par M^{lle} Rona est-il toujours au stade expérimental ou bien sera-t-il appliqué à une plus grande échelle? Pourriez-vous nous dire quel pourcentage d'élèves de votre commission scolaire abandonnent leurs études, quel pourcentage terminent leur études secondaires? Par ailleurs, je voudrais savoir si votre programme attire tous les élèves qui abandonnent les études pour éventuellement chercher du travail ou un petit nombre seulement. Ce programme me paraît en principe excellent, mais je me demande combien d'élèves le suivent, sur le nombre total qui en aurait besoin.

M. Conrod: L'école Options est une école spéciale qui est maintenant devenue permanente. C'est une école modèle qui doit servir d'exemple aux autres. L'école secondaire a déjà mis en place un programme spécial analogue au nôtre et deux autres écoles secondaires de la ville sont justement en train d'étudier nos programmes. Notre enseignement devrait donc pouvoir prendre de l'expansion. Nous espérons qu'un jour toutes les écoles secondaires offriront des cours de ce genre à l'intention des élèves qui ont abandonné les études. Pour le moment, Options ne peut prendre que 20 élèves, deux fois par an, ce qui est bien peu par rapport aux besoins de la ville.

Par ailleurs, il est difficile d'avoir des chiffres exacts quant au nombre d'élèves qui abandonnent les études, car nous ne savons jamais si un élève qui a quitté l'école a changé d'établissement ou déménagé dans une autre ville. Il semblerait que 5 à 10 p. 100 des élèves du secondaire abandonnent définitivement les études. De plus, 50 p. 100 de tous les élèves du secondaire d'Amérique du Nord ne terminent pas leurs études secondaires; ce chiffre serait valable pour toutes les catégories d'enseignement secondaire de l'Amérique du Nord.

D'autre part, 50 p. 100 environ des chômeurs, en Amérique du Nord, appartiennent à la catégorie des jeunes âgés de 15 à 24 ans. C'est avec cette catégorie de jeunes que nous avons travaillé, et plus particulièrement dans le cadre de l'école Options. Nous savons qu'il y a moyen de mettre au point des programmes susceptibles de les encourager à travailler.

Je ne sais pas si j'ai ainsi répondu à toutes vos questions.

Le président: Tout à fait vrai; un pourcentage important des chômeurs sont des jeunes, la majorité de ceux-ci sont des

[Text]

people, and the majority of those are young people without any training, trade skills or whatever, with nothing to market in the marketplace. At the same time many employers are looking for skilled workmen and skilled workwomen and actually are willing to train—and there are apprenticeship programs open and so on. So there is something missing there such that we are not able to take these unemployed young people and get them into these programs, not necessarily finishing their secondary education, but on to apprenticeship programs or training programs which are very beneficial.

We have had some witnesses, even one this morning, who are critical of student counsellors in high schools for what they consider to be bad direction. I do not say it applies to you, but I would like to hear your comments.

First, they say that, when women come and inquire about careers in welding or tool and die making and so on, the counsellors say "why is a nice girl like you going into that terrible dirty work; why do you not become a teacher or a nurse or something like that". On the other hand, employers and unions and everybody else have been saying that they would be quite willing to take women in because they perform very well. I would like to know what your policy in the school is regarding directing women into nontraditional work.

Also, what is your policy regarding directing young boys and girls into blue collar work? It is called blue collar work, but, as was pointed out this morning by several witnesses, it is no longer really dirty work, the plants have highly technical equipment, it is basically electronics now, so these plants are clean plants. You require a lot of discipline and mathematics, communications and computation skills, but do not require a university education. This is the type of personnel that is required in Canada, and are our counsellors in the high schools downgrading those particular jobs in the eyes of these young people and turning them away from potentially good careers? I would just like to hear from you on those criticisms that employers and unions have made to us.

• 1425

Mr. Conrod: I certainly accept the criticisms and I think that both for females in what has been up till now more traditionally male types of work and also for young people in the technical and traditionally blue-collar jobs that the schools have been somewhat biased, but I think they reflect more society than they are just typically schools. I think parents all hold out for white-collar and university types of training jobs for their children, and sometimes it is not accepted by parents for counsellors to be pointing the way to a nonuniversity type of role. I think John could say something a little bit more than I could in that area.

I would like to just go back to the role of women in the workforce. I know that Susan has been quite involved in this area and she would like to talk about that. In Quebec, there is a program called *Vers la vie*. It is a program that was modelled on the vocational readiness project which was, I think, developed by the Calgary YMCA. This program has been implemented in some of our schools and I know it has

[Translation]

jeunes sans formation aucune et n'ont donc rien à offrir sur le marché du travail. Dans le même temps, de nombreux patrons recherchent des travailleurs qualifiés, quitte à les former sur le tas, sans parler des différents cours de formation qui existent à leur intention. Il y a quelque chose qui cloche dès lors que nous ne parvenons pas à regrouper tous ces jeunes chômeurs et à leur faire suivre des cours de formation, et je ne parle pas de leur faire terminer les études secondaires, mais simplement de leur donner une formation qui leur permettrait de travailler.

Ce matin, un de nos témoins a vivement critiqué les orienteurs des écoles secondaires qui, d'après lui, donnent de mauvais conseils aux élèves. Je ne pense pas que cette critique soit valable pour vous, mais j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Ils nous ont dit que la plupart des orienteurs ont tendance à décourager les jeunes filles qui s'intéresseraient à devenir soudeur, outilleur ou ajusteur, leur conseillant plutôt de devenir enseignante ou infirmière. Or, les patrons et les syndicats nous ont dit qu'ils ne demandent pas mieux que d'avoir des femmes dans ces métiers, car elles travaillent très bien. J'aimerais savoir quelle est votre politique en ce qui concerne l'orientation des jeunes filles vers des métiers non traditionnels.

Je voudrais aussi savoir ce que vous faites pour orienter les jeunes, garçons et filles, vers les métiers dits de cols bleus qui, ainsi que plusieurs de nos témoins nous l'ont expliqué ce matin, ne comportent plus un travail salissant, la plupart des usines étant hautement équipées, très souvent électroniques, si bien que les installations sont tout à fait propres. Ces métiers exigent de la discipline et des connaissances en mathématiques, en calcul et en communications, sans pour autant nécessiter une formation universitaire. C'est le genre de main-d'œuvre dont nous avons besoin au Canada. Les conseillers de nos écoles secondaires dénigrent-ils ces emplois auprès des jeunes et les détournent-ils de carrières intéressantes? J'aimerais connaître votre opinion sur les critiques dont nous ont fait part les employeurs et les syndicats.

M. Conrod: J'en conviens certainement. Les écoles ont toujours eu des préjugés envers les femmes s'intéressant aux domaines réservés jusqu'à maintenant aux hommes ainsi qu'envers les emplois techniques et les métiers. Toutefois, cela reflète l'attitude de la société en général plutôt que des écoles seulement. Les parents veulent tous pour leurs enfants un emploi nécessitant un diplôme universitaire et n'acceptent pas qu'un conseiller suggère une autre voie. John pourrait en dire plus à ce sujet.

J'aimerais revenir au rôle des femmes sur le marché du travail. Susan s'est beaucoup intéressée à ce domaine et aimerait en parler. Il existe au Québec un programme appelé «Vers la vie» inspiré du projet de préparation à la carrière mis sur pied par le YMCA de Calgary. Ce programme a également été institué dans quelques écoles du Québec. Il vise à sensibiliser

[Texte]

been implemented in quite a few schools in Quebec. It sensitizes women in our society to a joint role of a mother, if they choose, as well as a career women.

I think they have had quite a bit of success with that program, and I think members of the committee might well want to look at it. In English, it is called the Vocational Readiness Project and in French, here in Quebec, it is called *Vers la vie*. It might be of interest to you, but I will let Susan get in with the women's work.

Miss Rona: You have hit a sensitive point. I chaired the women's rights committee of my union for three years. In our program I offer a women's studies program which is optional for the women in our program. I have a very difficult time steering the young women I work with into nontraditional careers. Over and over again, our drop-outs come in and they want to be secretaries. And I say, have you thought about anything else? And they say, well, that is the best job for a girl. As Scott mentioned, we are dealing with a problem that is much greater than just trying to counsel them in the right direction.

We had a young girl who, a couple of years ago, really wanted to be an auto mechanic. We tried for two months to get her set up in a work study project as an auto mechanic and there was not a single place that would take her. So, she came to the conclusion: I cannot become an auto mechanic, nobody even wants to give me a chance. I think there are a lot of employers who would be very resistant to taking on young girls to become auto mechanics or the like, but I think that it is a general problem of society.

The Chairman: If I may interrupt. In testimony before us, we found that the difficulty you describe is now more prevalent among very small firms. The big firms have now adopted policies on admitting women. We were in London and Windsor, and General Motors, for example, have a policy. They would like to get many more.

Miss Rona: As I said, this was two years ago, and maybe, since that time, there have been changes. But certainly, from the point of view of educating young men and women for job opportunities, and I think it works the other way around too. I have had young men in our program who were interested in becoming nurses but felt they could not become a nurse because it is a woman's job. So, it works both ways. But I think this requires a great deal of education and a change of attitude. We are all quick to blame the schools, but it is society in general and we are talking about age-old problems.

The Chairman: Mr. Britton.

Mr. Britton: I raise the comment that I think we are dealing with an attitude kind of situation at the guidance level in some instances, but even with best efforts, many times we run into the block where the home is giving an alternate input. That is a constant kind of thing that I get from our people who are in the schools working with the young people on a daily basis.

[Traduction]

ser les femmes au fait qu'elles peuvent jouer tout aussi bien le rôle de mère que de femme de carrière.

Je crois que ce programme a remporté beaucoup de succès et les membres du Comité voudront peut-être se renseigner là-dessus. En anglais, il s'appelle le «Vocational Readiness Project» et, en français, ici au Québec, il s'appelle «Vers la vie». Cela pourrait peut-être vous intéresser, mais je laisserai maintenant Susan parler du travail des femmes.

Mlle Rona: Vous abordez une question délicate. J'ai présidé le comité des Droits de la femme de mon syndicat pendant trois ans. Nous offrons un programme d'études facultatif pour la femme. J'ai beaucoup de difficultés à orienter les jeunes femmes avec lesquelles je travaille vers des carrières non traditionnelles. La plupart de celles ayant quitté l'école viennent nous dire qu'elles veulent être secrétaires. Je leur demande si elles ont pensé à autre chose. Elles me répondent que c'est le meilleur emploi que puisse avoir une fille. Comme l'a dit Scott, il ne s'agit pas seulement de les orienter dans la bonne voie.

Il y a quelques années, une de nos jeunes filles voulait vraiment être mécanicienne automobile. Pendant deux mois, nous avons tenté de lui trouver une place d'apprentie, mais personne n'a voulu l'accepter. Elle en est donc venue à la conclusion qu'elle ne pouvait devenir mécanicienne, car personne ne voulait même lui en donner la chance. Bon nombre d'employeurs hésiteraient beaucoup à accepter des jeunes filles voulant devenir mécanicienne ou quelque chose du genre, mais c'est un problème de la société en général.

Le président: Permettez-moi de vous interrompre. D'après les témoignages que nous avons entendus, il semble que cette difficulté se pose plutôt pour les petites entreprises. Les grandes entreprises ont maintenant adopté des politiques à l'égard de l'admission des femmes. Nous sommes allés à London et à Windsor, et c'était, par exemple, la politique de General Motors. Ils aimeraient en accepter beaucoup.

Mlle Rona: Comme je l'ai dit, c'était il y a deux ans, et depuis lors il y a eu des changements. Toutefois, il est certain que notre système d'enseignement oriente aussi bien les jeunes hommes que les jeunes femmes vers des emplois traditionnels. Des jeunes de notre programme voulaient par exemple devenir infirmiers, mais ne croyaient pouvoir le faire parce que c'est un emploi de femme. Les deux groupes sont donc dans le même cas. Pour changer cela, il faudrait des campagnes d'éducation en vue de modifier les attitudes. Nous blâmons tous volontiers les écoles, mais c'est l'attitude bien ancrée de la société en général.

Le président: Monsieur Britton.

M. Britton: Je dirais qu'il s'agit parfois d'une attitude de l'orienteur, mais il arrive souvent que nous n'y parvenions pas malgré tous nos efforts parce que les parents sont d'une opinion contraire. C'est ce que me disent ceux qui travaillent quotidiennement dans les écoles avec les jeunes.

[Text]

• 1430

Another thing that I think does happen with the work-study type of approach is that we do place them with the large companies like Bell Canada and that type of thing, but many times though, they perhaps go into what we would consider to be a traditional occupation, and by being in that work environment and exposed to that work environment first-hand, they many times can see models of women, say, specifically doing alternate types of work. So maybe they go into a plant factory and they look out and see somebody doing a fairly highly technical type of job, so they came in thinking they wanted to be a secretary and . . . One of the things I am constantly saying to people is that when a person goes out into a work-study situation and decides it is not for them, that is a valuable or a positive outcome in terms of a learning from this experience. So by getting kids interfaced with industry more and more, certainly as you pointed out, if those attitudes are there, they are going to bump into those attitudes. We find many times that the best counsellors in our system can say to kids, Please consider this, that and whatever; it is like talking to deaf ears. They bump into a person in industry and somehow they are getting it from the horse's mouth and they begin to realize there is some validity to what has been said to them and they hear it better than they would if it was through the school or the school personnel many times. So I do not know if that speaks totally to it, but I think it is an angle on it anyway.

The Chairman: I wanted to ask you what percentage of the students in the PSBGM would take advantage of the work option. Is it again a very small percentage, like options, or in that program how extensive is it among the students?

Mr. Britton: I would say at the present time in the technical vocational areas we still have a very high participation rate, a higher participation rate. Probably in the order of about 40 to 50 per cent of those kids that are in technical vocational profiles get involved in work-study. With the more general students it is somewhat lower than that, and in our report one of the recommendations we make is that is a concern for all of us to be working on, because our procedure is that in order for students to participate, they have to have the approval of their teachers and their parents. In a sense, a work-study is a non-traditional educational experience. I obviously would bias myself by saying I think it is one of the more valuable educational experiences; not to say that math and French and English classes are not valuable, but that this type of an exposure for young people in the long term can have a positive benefit in those academic areas.

What we find is that sometimes not only do the teachers have the idea that Johnny or Joannie cannot afford the time away from school, but also the parents will say that and block kids, particularly when we are dealing with kids who have special learning needs and who may be learning-disabled in a particular way. We find that a lot of those kids get blocked mainly from their parents in that type of an area. So those are our figures in terms of participation rates. We would certainly like to increase that and we constantly work on it.

The Chairman: My final question is with respect to information from the federal government. You said you encouraged

[Translation]

De plus, dans ce genre de programme travail-études, il arrive que nous plaçons des étudiantes dans des grandes compagnies comme Bell Canada, mais bien souvent dans des emplois que nous jugeons traditionnels. Toutefois, en étant directement exposé au milieu de travail, elles peuvent voir que des femmes remplissent d'autres genres de tâches. Parfois donc, elles entrent dans cette compagnie en pensant devenir secrétaire, mais constatent que des femmes occupent des emplois assez techniques . . . Je dis souvent que lorsqu'un étudiant suit un programme d'études en cours d'emploi et qu'il décide ensuite que ce n'est pas pour lui, c'est quand même un résultat positif, car il a appris quelque chose. Donc, en permettant des contacts entre les étudiants et l'industrie, comme vous l'avez dit, si ces attitudes existent, ils pourront certes le constater. Souvent, même nos meilleurs conseillers ne parviennent pas à abattre la résistance des étudiants envers certains emplois. S'ils vont dans l'industrie, ils peuvent être eux-mêmes témoins de la situation et se rendent compte de la valeur des conseils qui leur ont été donnés. Je ne sais pas si j'ai répondu à la question, mais c'est du moins un aspect.

Le président: Quel pourcentage des étudiants du PSBGM profite de l'option travail? S'agit-il d'un pourcentage très restreint ou non?

M. Britton: Je dirais que pour l'instant le taux de participation est encore très élevé pour les métiers techniques. Environ 40 à 50 p. 100 de ces étudiants s'inscrivent au programme travail-études. Le taux est inférieur chez les étudiants de programmes plus généraux et, dans notre rapport, nous recommandons entre autres que toutes les personnes concernées se penchent sur la question car, dans notre programme, pour que des étudiants participent, ils doivent obtenir l'approbation de leurs professeurs et parents. Dans un certain sens, ce programme est une méthode d'enseignement non traditionnelle. Évidemment, ce serait subjectif pour moi de dire que c'est l'un des meilleurs, même si je ne nie pas la valeur des cours de mathématiques, de français et d'anglais. Toutefois, c'est un genre d'expérience qui peut à long terme se répercuter favorablement sur ces autres disciplines.

Il arrive parfois que non seulement les enseignants estiment que Jean ou Jeannette ne peut quitter ainsi l'école, mais les parents peuvent être du même avis et l'empêcher, surtout s'il s'agit d'un enfant ayant certaines difficultés d'apprentissage. Nous avons pu constater que ce sont les parents, la plupart du temps, qui empêchent les enfants de participer. Voilà donc les données sur le taux de participation. Nous voudrions certainement l'accroître et nous y travaillons constamment.

Le président: Ma dernière question porte sur les renseignements du gouvernement fédéral. Vous avez dit avoir été encouragé

[Texte]

and found it valuable to receive statistical and other career information from the federal government. I wanted to ask you whether you were presently satisfied with the information you got and if in fact you are getting it, because we have had some difficulty in getting federal information directly into the public schools in Quebec, the schools financed by the government. Some members of Parliament distribute it personally to teachers, but we cannot seem to get it through the system sometimes. But when you do get it, is it satisfactory? Is it helpful in career counselling and so on?

Mr. Britton: Well, certainly we have been able to get hold of things like copies of *Careers Quebec* as an example, which many counsellors have found invaluable, but that was at our initiation to go after it, to become aware of it, and then go after it, so that is what my comment earlier was about; my feeling is that those types of things should be readily available and I know that our Regional Office for Canada Manpower here in Quebec is in a bit of a quandary in terms of its role. It finds itself sometimes, I would not say in conflict but questioning what its role is vis-à-vis Quebec Manpower. We do get materials as well from Quebec Manpower, which we find useful.

• 1435

The one type of instrument that we find very valuable, but it is like hen's teeth to get hold of, is the FOIL that I was mentioning, the forward occupational inventory listing. When we do get it, it is a very comprehensive document, but I guess, for a high school person, it could be presented in a manner that might be more readable in relation to the general public; it looks as though it is great for labour market economist types, in other words, it is presented in a fairly complicated manner. There may be a lot of valuable detail there but I think that type of entity might come out in two formats, a sort of summary type, a layman's thing, and then let the economists get their detailed, more complicated version.

Mr. Conrod: If I could add to that, we would certainly be quite prepared to work with whoever is interested, to develop that type of brochure so that it is readable and is geared to a high school population. I think most secondary school authorities in Canada would be more than happy to work with the federal government in developing that kind of means of communication.

The Chairman: I want to thank you very much for taking the time to come here. In addition to your remarks that you have made to the task force, you have also given us some other materials, which we will use in assisting us in our work. Once again, thank you very much.

By the way, I should mention this again this afternoon: The complete record of these meetings is available. If you leave your name with the staff, with the Clerk, you will receive the record of what was said here today, as well as the report of the committee when it is published in May or June. Thank you very much.

Mr. Conrod: Than you very much, and good luck to you.

The Chairman: Thank you. Next, nous avons the Makivik Corporation: It says here that they will be represented by Mark Gordon, accompanied by John Provins, training officer.

[Traduction]

ragé en recevant des statistiques et d'autres renseignements sur les carrières du gouvernement fédéral. Êtes-vous pour l'instant satisfait des renseignements que vous avez reçus et continuez-vous d'en recevoir, car nous avons eu certaines difficultés à diffuser les renseignements du gouvernement fédéral directement dans les écoles publiques du Québec, les écoles financées par le gouvernement. Certains députés les distribuent personnellement aux enseignants, mais il semble que la diffusion soit difficile. Toutefois, lorsque vous en recevez, sont-ils satisfaisants? Est-ce qu'ils facilitent l'orientation des étudiants?

M. Britton: Nous avons pu en obtenir certains comme des exemplaires de *Carrières Québec*, par exemple, que bien des conseillers jugent extrêmement utiles. Toutefois, c'est nous qui avons pris l'initiative pour en obtenir. C'est ce que je disais plus tôt; ces renseignements devraient plutôt être mis directement à notre disposition. Je sais que le bureau régional du ministère de l'Emploi ne sait trop quel rôle il doit jouer ici au Québec, étant donné la présence du ministère de la Main-d'œuvre du Québec. Nous recevons également des renseignements utiles du ministère de la Main-d'œuvre du Québec.

L'un des documents les plus utiles, mais quasiment introuvable, est la liste des déséquilibres anticipés sur le marché du travail. Il s'agit d'une liste fort complète, si nous réussissons à l'obtenir, mais il faudrait qu'elle soit présentée en des termes plus compréhensibles pour l'étudiant et le grand public. C'est parfait pour les économistes, autrement dit c'est très compliqué. Elle peut contenir des détails fort intéressants, mais ce genre de document devrait être publié en deux exemplaires, un genre de résumé pour le profane et une version plus détaillée pour les économistes.

M. Conrod: J'ajoute que nous sommes entièrement disposés à collaborer avec quiconque voudrait rédiger ce genre de brochure de façon à ce qu'elle s'adresse aux étudiants des écoles secondaires. Je crois que la plupart des écoles secondaires du Canada collaboreraient volontiers avec le gouvernement fédéral en vue de mettre sur pied ce moyen de communication.

Le président: Je vous remercie sincèrement d'être venu ici. En plus de vos observations, vous nous avez fourni des documents qui nous aideront certainement. Je vous remercie encore une fois.

Je répète en passant qu'on peut se procurer le compte rendu de toutes nos réunions. Il suffit de laisser son nom auprès du personnel, du greffier, et vous recevrez un compte rendu de la réunion d'aujourd'hui ainsi que le rapport du Comité lorsqu'il sera publié en mai ou juin. Merci beaucoup.

M. Conrod: Merci beaucoup et bonne chance.

Le président: Merci. Nous recevons maintenant la corporation Makivik. On dit ici qu'elle sera représentée par Mark Gordon, accompagné de John Provins, agent de formation.

[Text]

Perhaps you have some other people here now, too. I do not know. Anyway, please sit down.

Mr. Mark T. Gordon (Third Vice-President, Makivik Corporation): I would like to thank the Honourable Warren Allmand and the task force...

The Chairman: Are you Mark Gordon?

Mr. Gordon: Yes.

The Chairman: I know another Mark Gordon...

Mr. Gordon: Yes, there is another Mark Gordon working for Makivik.

The Chairman: ... also from northern Quebec.

Mr. Gordon: We are both from the same community, as a matter of fact.

The Chairman: I see. Well, welcome.

Mr. Gordon: I am the third vice-president. This is John Provins, the training officer. I would like to thank the task force for inviting Makivik to present its brief. This brief was presented in November, 1980.

Northern Quebec has a small population, compared with the rest of Canada, but being pretty well the only people living up there, it is a very important part. We hear that unemployment rates in the rest of Canada could be anywhere from 7 per cent to 10 per cent, whatever it may be, but the case in northern Quebec is quite different from that of the rest of the country. We face unemployment rates of as high as 70 per cent to 85 per cent.

Just to go over our historical background. The Inuit have lived in scattered areas in the north along the coast, but when the governments came to the north they grouped the Inuit into settlements. This was so that medical services, family allowances, and other benefits could be administered easily. As a result, the Inuit now live in communities and have to rely on a wage-earning economy. Due to the increasing population in northern Quebec, the game that they get from the land is not as plentiful as it was in the past. They must now rely on food purchased from the stores, and I am sure everybody knows that the cost of living in the north is very high.

• 1440

Recognizing that economic development all across Canada is adversely affected by shortages of skilled working people, we would like to elaborate specifically on how these shortages affect development in northern Quebec. We will continue with suggestions for solutions to this and related manpower problems unique to our area.

In the harsh environment that the Inuit live in, with transportation problems in the north, we see a seasonal demand on the work force. Since we get construction materials only once per year by ship, the main construction activity is in the summer and fall. When the construction is completed in the early winter, we are faced with a tremendous amount of people without work for the rest of the winter.

[Translation]

D'autres représentants sont peut-être également ici, je l'ignore. De toute façon, essayez-vous.

M. Mark T. Gordon (troisième vice-président, corporation Makivik): J'aimerais remercier M. Warren Allmand et le groupe de travail...

Le président: Vous êtes Mark Gordon?

M. Gordon: Oui.

Le président: Je connais un autre Mark Gordon...

M. Gordon: Oui, il y en a un autre qui travaille pour Makivik.

Le président: ... également du nord du Québec.

M. Gordon: En fait, nous venons tous deux de la même localité.

Le président: Je vois. Soyez le bienvenu.

M. Gordon: Je suis le troisième vice-président, et voici John Provins, agent de formation. J'aimerais remercier le groupe de travail d'avoir invité Makivik à présenter son mémoire. Le mémoire a été déposé en novembre 1980.

La population du nord du Québec est très petite par comparaison avec le reste du Canada, mais fort importante vu que nous sommes plus ou moins les seuls à vivre là-bas. Nous entendons dire que le taux de chômage dans le reste du Canada a atteint 7 à 10 p. 100, mais le cas du nord du Québec est tout à fait différent. Nous faisons face à des taux de chômage de 70 à 85 p. 100.

Je vous donnerai maintenant quelques données historiques. Les Inuit vivaient à certains endroits disséminés le long de la côte, mais les gouvernements sont ensuite venus les regrouper en collectivités. Ainsi, il était plus facile d'administrer les services médicaux, les allocations familiales et autres prestations. Pour conséquent, les Inuit vivent maintenant dans des collectivités et doivent trouver des emplois pour subvenir à leurs besoins. L'augmentation de la population dans le nord du Québec a entraîné une diminution marquée du gibier. Les habitants doivent maintenant acheter leur nourriture dans les magasins et je suis sûr que tout le monde sait que le coût de la vie dans le nord est très élevé.

Étant donné que dans tout le Canada l'expansion économique est entravée par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, nous aimerions déterminer d'une façon plus précise comment cette pénurie touche le développement du Nord québécois. Nous poursuivrons en suggérant quelques solutions à ce problème et à ceux, plus précis, que connaît la main-d'œuvre de notre région.

Les emplois sont saisonniers dans le Nord, vu l'environnement rigoureux des Inuit et les problèmes de transport. La plupart des activités de construction ont lieu pendant l'été et l'automne, étant donné que nous ne recevons les matériaux nécessaires par bateau qu'une fois par année. Une fois les travaux terminés, au début de l'hiver, un nombre considérable de gens ne peuvent pas trouver de travail pour le reste de l'hiver.

[Texte]

Also, some people, when they cannot find work in the north, come to the south and look for work, but this is a very few; and when they come here to work they mainly work with another Inuit institution already in the south. But without familiar surroundings, the Inuit cannot stay in the south for long; so most of the people stay up in the north, even though there are no jobs, if they cannot locate to another environment.

The second reason which inhibits mobility to the south is that of job qualification. Due to the variety of circumstances, most Inuit of northern Quebec have had neither the vocational training nor the work experience necessary to prepare for any job but that of manual labour. Even in the north, at institutions in industry, commerce, education, health and social services, nearly all positions requiring persons having a special training or skills are filled by non-Inuit.

Employment and Immigration Canada has helped a great deal at times with short on-the-site courses or with financial assistance for on-the-job training. Unfortunately, such training is sporadic and designed for short-term employment needs. The skills developed are often job specific and establish few portable skills for other kinds of employment that may become available.

Vocational and occupational facilities are not available in northern Quebec. The standards, quality and availability of academic education varies from settlement to settlement. Dropouts from a starting class begin after about six years of schooling and increases steeply until about 10 per cent are attending the tenth and final year.

If a grade 10 academic standing is a minimum requirement to enter an apprenticeship-training program, one can readily see that the choice among candidates is very limited. Candidates applying for training at technical colleges in Ottawa or Winnipeg are restricted because pre-entrance testing shows their real academic qualifications shockingly below universal standards. The I.Q. tests, however, show Inuit candidates normal to the Canadian population.

Again, applicants for Employment and Immigration short courses are at a disadvantage for similar reasons. Technical training in the province of Quebec is limited for Inuit, not because facilities are not excellent nor because there is a shortage of courses but because the language of instruction is French. For most Inuit, their second language is English.

At present, there is no vocational-occupational training facility in northern Quebec. Such a facility should have been established years ago. Most of the young Inuit do not have employable skills; they urgently need these facilities if they are to fill the job market available in the North. Right now they can only fill the lowest labour jobs available, and the skill jobs go to the non-Inuit. If such a training facility were available, a greater part of the Inuit population would be employed

[Traduction]

De plus, il arrive que ceux-ci se rendent dans le Sud pour trouver du travail, mais ils sont très peu nombreux. La plupart du temps, ils travaillent dans une autre institution Inuit qui se trouve déjà dans le Sud. Toutefois, les Inuit ne peuvent demeurer très longtemps dans cet environnement étranger. La plupart d'entre eux restent donc dans le Nord, même s'il n'y a pas d'emploi.

Le second facteur qui tendrait à limiter la migration vers le Sud réside dans le degré de qualification professionnelle. Pour bien des raisons, la plupart des Inuit du Nord québécois n'ont pu bénéficier ni de l'orientation ni de l'expérience professionnelles nécessaires à leur formation en vue d'un emploi autre que manuel. Même dans le Nord, presque tous les postes qui, dans les institutions, l'industrie, le commerce, l'instruction, la santé et les services sociaux, exigent des titulaires ayant une formation et des aptitudes particulières sont occupés par des non-Inuit.

Le ministère de l'Immigration et de la Main-d'œuvre s'est parfois avéré d'une grande aide grâce à des cours accélérés sur place, ou en subventionnant une formation en cours d'emploi. Malheureusement, ce genre de formation est sporadique et ne répond qu'à des offres d'emploi à court terme. Les aptitudes ainsi développées concernent exclusivement l'emploi en question mais ne sont pas d'une grande utilité pour ceux qui pourraient se présenter par la suite.

Le Nord québécois ne bénéficie pas de structures d'orientation et de formation professionnelles. Les normes, la qualité et l'existence de l'enseignement scolaire varient d'une localité à l'autre. Après six années de scolarité, on commence à abandonner les études, et ce phénomène continue à croître de façon catastrophique jusqu'à la 10^{ème} et dernière année où il ne reste plus que 10 p. 100 environ des effectifs du début.

Si dix années de scolarité constituent un minimum exigé pour être admis à un programme de formation professionnelle, on peut aisément constater que le choix des candidats est très limité. Ceux qui font une demande à des collèges techniques d'Ottawa ou de Winnipeg s'en voient l'accès barré, car les tests d'admission montrent que leur niveau scolaire est lamentablement inférieur aux normes en vigueur. Pourtant, les tests d'intelligence prouvent que les candidats Inuit sont d'un niveau égal des autres Canadiens.

Ceux qui font une demande à des cours accélérés auprès du ministère de l'Immigration et de la Main-d'œuvre sont, là encore, désavantagés pour les mêmes raisons. Dans la province de Québec, les possibilités de formation technique sont limitées pour les Inuit, non pas parce que les structures ne sont pas excellentes ou qu'il y a une pénurie de cours, mais parce que la langue utilisée dans ce cas est le français. Pour la plupart des Inuit, la seconde langue est l'anglais.

À l'heure actuelle, il n'existe pas d'établissement de formation professionnelle dans le Nord québécois. Il aurait déjà fallu en créer un il y a des années. La plupart des jeunes Inuit n'ont pas de compétences leur permettant de trouver un emploi; il leur faut de toute urgence de telles installations pour combler les postes disponibles dans le Nord. Pour l'instant, ils ne peuvent occuper que les emplois aux échelons les moins élevés, et les emplois spécialisés vont aux non-Inuit. S'il existait un tel

[Text]

throughout the year. With such training some of the Inuit could be able to secure long-term employment.

• 1445

Another problem faces the Inuit, especially the older people who have skills that they have learned through experience. We have some very highly skilled people—the older people—for example, in carpentry and mechanics. These people, being older, speak either French nor English. According to standards they need certification to become fully qualified, but they cannot apply for their certification because they cannot speak the language. Many have approached us wanting to become certified so they could be better compared and could be employed by the institutions that go to the North but without a certification, it is very difficult for them to gain employment opportunities enjoyed by everyone else.

Existing and future employers in northern Quebec probably could do much more to advance the role of the Inuit. A modified and flexible affirmative action program should be pressed on all employers. It should be designed to ensure local residents the opportunity and encouragement to aspire to positions of leadership and responsibility. The federal government departments of Indian Affairs and Northern Development, and Employment and Immigration Canada could advance this idea by supplementing employee-trainee wage costs on the longer term career basis rather than the short course of short term on-the-job method currently available.

The North is faced with very high costs in all areas, such as electrical, heating and buildings, so local businessmen are discouraged right from the beginning. The government should have a more definite economic assistance program for such people hoping to start a local business enterprise. The government should make the local population more aware of any existing programs available.

There is no reason why many Inuit, so inclined, should not embark as businessmen in small supply or service businesses. A governmental development loan fund especially designed for this purpose with headquarters in the North could be of great assistance in stimulating economic development. To qualify for financial help, perhaps an applicant would be required to meet some rigid requirements including small business management training. Such an undertaking would require close control. Advice and some supervision to new applicants might be available through voluntary advisory services people from Canadian Executive Services Overseas.

An economic development co-ordinator is needed in northern Quebec to promote the advancement of the Inuit, not as an autonomous independent body but as self-reliant individuals. Inuit are proud of their heritage but ask only for the same opportunities to get ahead as those available to Canadians elsewhere. We see vast changes taking place all around us. We ask only for help to cope with the changes as they evolve and

[Translation]

établissement de formation, un plus grand pourcentage de la population Inuit pourrait trouver un emploi pendant toute l'année. Grâce à une telle formation, certains Inuit pourraient trouver des emplois à long terme.

Les Inuit font face à un autre problème, surtout les plus âgés qui ont acquis des compétences par l'expérience. Parmi eux se trouvent des gens fort compétents en menuiserie et en mécanique. Malheureusement, vu qu'ils sont plus âgés, ils ne parlent ni anglais ni français. Selon les normes, ils doivent obtenir un certificat de compétences, mais ils ne peuvent en faire la demande parce qu'ils ne comprennent pas la langue. Bon nombre d'entre eux nous ont demandé comment obtenir un certificat afin d'obtenir un emploi auprès des entreprises qui viennent dans le Nord, car sans lui, ils ne profitent pas des mêmes possibilités d'emploi que tous les autres.

Les employeurs actuels et futurs du Nord québécois pourraient sans doute beaucoup mieux promouvoir le rôle joué par les Inuit. Un programme d'action positive nouveau et souple devrait être instamment soumis à tous les employeurs. Il serait conçu pour assurer à la population de notre région les occasions et les encouragements qui stimuleraient son désir d'accéder aux postes de commandement et à ceux qui comportent une responsabilité. Les ministères fédéraux des Affaires indiennes et du Nord et de l'Immigration et de la Main-d'œuvre pourraient aider à la concrétisation de ce projet en finançant la formation des apprentis-employés en vue d'une plus longue carrière plutôt que les cours accélérés ou la formation à court terme durant l'emploi, comme c'est actuellement le cas.

Les hommes d'affaires du Nord sont découragés dès le début par les coûts très élevés dans tous les domaines, comme l'électricité, le chauffage et la construction. Le gouvernement devrait mettre sur pied un programme d'aide économique plus précis à l'intention de ceux voulant créer une entreprise commerciale. Il devrait également sensibiliser la population locale aux programmes existants.

Il n'y a aucune raison pour que les nombreux Inuit qui s'en ressentiraient les dispositions ne puissent diriger de petites entreprises d'approvisionnement ou d'autres services. Un fond gouvernemental de développement, spécialement destiné à cet effet et administré dans le Grand Nord, stimulerait très efficacement l'expansion économique. Pour avoir droit à une aide financière, un candidat devrait probablement satisfaire à des exigences très rigoureuses et avoir, entre autres, une expérience dans l'administration d'un petit commerce. Ce genre d'entreprise nécessiterait une direction très stricte. Les nouveaux candidats pourraient bénéficier des conseils et de la supervision de volontaires appartenant aux services canadiens accrédités outre-mer.

Dans le Nord québécois, il faudrait un coordonnateur du développement économique pour stimuler le progrès des Inuit, non pas en tant qu'entité autonome indépendante, mais en tant qu'individus capables de subvenir à leurs besoins. Les Inuit sont fiers de leur héritage; toutefois, ils demandent simplement que, pour aller de l'avant, on leur fournisse les mêmes moyens que ceux dont disposent les autres Canadiens dans le reste du

[Texte]

the chance to participate in them. The haphazard development of the area could cause needless inequities. Economic development should be encouraged and promoted but at the same time directed. With planning, and adequate economic and vocational training support, human resources could be developed to match the skills ultimately required to satisfy area needs. As economic and human development go hand in hand, they must be developed together. Makivik could consider making its office available to co-ordinate economic development in northern Quebec provided some funding was made available from private or public sources.

• 1450

So the important thing we are faced with at the moment, which is urgently needed, are proper training facilities to make training available for the Inuit because many are faced with the lowest manual labour available. In order to get a lot of the business done in northern Quebec many non-Inuit are hired to fill the skilled labour market.

I would like to thank you for the opportunity to make this presentation. If you have any questions, we would be happy to answer them.

The Chairman: Thank you, Messrs. Gordon and Provins.

Under the James Bay Agreement which was signed by the northern Quebec Inuit, there was to be a Kativik School Board and a Cree school board. I understand that the Cree have set up their school board and have just built a new secondary school at Fort-George and have a lot of technical training in that school. At least they have started. Could you tell us, has the Kativik School Board been set up, and do you intend to build a technical training institute or a secondary school with technical training, either similar to or in somewhat the same way as the Cree have?

Mr. Gordon: The school board has been established and has been operating for the past year, but its services are limited; they are mainly in economic areas where the younger people are given a chance to attend these schools. But we are faced with the problem that most of the people are dropping out after about six years of school and are no longer in the school board system. At the moment there are no facilities whatsoever to train people who are not of school age or have just recently dropped out. Many of the people that are not of school age have no skills whatsoever and this is something that has to be dealt with soon, we think, by the federal and provincial governments.

The Chairman: Makivik has, I believe, recently set up an airline, owns several aircraft. I believe they have also purchased some fishing vessels so that they can go into the fishing business. I had observed firsthand, myself, what was done in Greenland where a lot of young Greenlanders were trained to work on new and very technically equipped fishing vessels.

[Traduction]

pays. En ce qui nous concerne, nous assistons à de grands changements. Tout ce que nous voulons, c'est une aide pour nous permettre de nous adapter à ces changements à mesure qu'ils se produisent, et d'y prendre part. Un développement anarchique de notre région risquerait d'engendrer d'inutiles injustices. Il faut encourager et favoriser le développement économique, mais, en même temps, le diriger. Grâce à la planification et à une formation économique et professionnelle appropriée des individus, on pourrait mettre en valeur les ressources humaines, ce qui permettrait le développement des aptitudes nécessaires, en fin de compte, à la satisfaction des besoins de la région. Le progrès économique et le progrès humain vont de pair; c'est pour les deux en même temps qu'il faut œuvrer. La corporation Makivik serait disposée à offrir ses «bons offices» pour coordonner le développement économique du Nord québécois à condition que des organismes privés ou publics veuillent bien fournir quelques subventions.

Il importe donc maintenant de créer dans les plus brefs délais des établissements de formation à l'intention des Inuit, car la plupart d'entre eux ne peuvent occuper que les emplois manuels les moins rémunérés. On embauche donc dans le Nord québécois des non-Inuit pour combler les emplois spécialisés.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de faire cet exposé. Si vous avez des questions à nous poser, nous serons ravis d'y répondre.

Le président: Merci, messieurs Gordon et Provins.

L'accord de la baie James, qu'ont signé les Inuit du Nord québécois, prévoyait la création d'un conseil scolaire Kativik et d'un conseil scolaire Cri. Je crois que les Cris ont mis sur pied leur conseil scolaire et qu'ils viennent de construire une nouvelle école secondaire à Fort-George qui offre bien des cours de formation technique. C'est au moins un départ. Pouvez-vous nous dire si le conseil scolaire Kativik a été créé et si vous avez l'intention de construire un institut de formation technique ou une école secondaire offrant de tels cours comme les Cris?

M. Gordon: Le conseil scolaire existe déjà depuis un an, mais ses services sont limités. Il s'occupe plutôt d'aider financièrement les jeunes qui veulent s'inscrire dans ses écoles. Le problème qui se pose toutefois est que la plupart des jeunes quittent l'école après six ans environ et ne relèvent plus du conseil scolaire. A l'heure actuelle, il n'existe aucun établissement pour former les gens qui ne sont pas d'âge scolaire ou qui viennent de quitter l'école. Bon nombre de ceux qui ne sont pas d'âge scolaire n'ont aucune compétence quelle qu'elle soit et c'est un problème qui doit être résolu bientôt par les gouvernements fédéral et provinciaux, à notre avis.

Le président: La corporation Makivik vient de créer une compagnie aérienne et possède plusieurs appareils. Je crois qu'elle a également acheté des bateaux de pêche pour se lancer dans cette entreprise. J'ai moi-même été témoin de ce qui a été fait au Groënland où l'on formait un grand nombre de jeunes

[Text]

Who are the pilots for these aircraft? Who are the people doing the maintenance and repair on the aircraft and the fishing vessels? Are northern Quebec Inuit being trained to do those jobs? I would expect that was the purpose of the James Bay Agreement.

Mr. Gordon: Yes, we have an airline and one ship. As I said before, on the ship most of the manual labour comes from northern Quebec but the highly skilled ones are still from either overseas or from the south. As for our airline, out of about 12 pilots three of them are Inuit which have been just recently trained. But at the moment we have nobody else on the training program who could become pilots. So most of our pilots come from the south but we hope to see more Inuit pilots taking over in the years to come. But as such, the only training facility is probably in the south, near Ottawa. Most young Inuit do not have the qualifications to begin attending the courses. Most of them have already dropped out after, say, six years of education, whereas they need probably a minimum of grade 11 or 12 to go into pilot training.

• 1455

The Chairman: What about the maintenance and repair that is required for those aircraft?

Mr. Gordon: The maintenance we also get from the south. We have about one Inuit out of four in maintenance.

The Chairman: Is that the same with Nordair that flies into Fort Chimo? Is most of the work surrounding those aircraft also done by southerners?

Mr. Gordon: Yes, all the work for Nordair is done by southerners. They employ nobody from the community.

The Chairman: The reason I am familiar with what the Cree have done is that I had a discussion with some of them last week. They have built a new school in Fort-George. They are bringing people in from the communities and they are going to live in Fort-George to get training in different trades and careers and so on. Does Makivik have a similar plan to build a central institution at the secondary level or post-secondary level for general and technical education? Is that what they would like to do? I mean for mature students too, for dropouts and so on.

Mr. J. Provins (Training Officer Makivik Corporation): First, the school board's limitations are confined to the parameters set down by the Ministry of Education. It deals with primary, secondary and adult education. In secondary education one has to be at about the grade 10 level before one can expect to embark on trades training or vocational training. The possibility of that happening in the north in the near future is very remote.

Secondly, as you have probably noticed in the brief, the problem of sending Inuit south for training is difficult because of the length of courses. It is difficult for people to stay on courses for any length of time because of the change in environment. People suffer from culture shock, and the result is that many drop out of courses in the south. I am speaking

[Translation]

pour travailler sur de nouveaux bateaux de pêche très bien équipés du point de vue technique.

Qui sont les pilotes de ces appareils? Qui s'occupe de l'entretien et de la réparation de ces avions et des bateaux de pêche? Les Inuit du Nord québécois sont-ils formés pour occuper ces emplois? Je suppose que c'était là l'intention de l'accord de la baie James.

M. Gordon: Oui, nous avons en effet une ligne aérienne et un bateau. Comme je l'ai déjà dit, la plupart des membres de l'équipage du bateau viennent du Nord québécois, mais les emplois spécialisés sont encore occupés par des gens venant de l'étranger ou du Sud. Trois pilotes sur douze, dans notre compagnie aérienne, sont des Inuit qui viennent d'être formés. Toutefois, il n'y a aucune formation en cours à cet égard. La plupart de nos pilotes viennent du Sud, mais nous espérons pouvoir embaucher de plus en plus de pilotes Inuit à l'avenir. Toutefois, le seul établissement de formation existant se trouve dans le Sud, près d'Ottawa. La plupart des jeunes Inuit ne satisfont pas aux exigences d'admission à ces cours. La majorité a quitté l'école après la 6^e année alors qu'on exige au moins la 11^e ou la 12^e année.

Le président: Qu'en est-il de l'entretien et de la réparation des appareils?

M. Gordon: Les responsables de l'entretien viennent aussi du Sud. Environ un sur quatre est Inuit.

Le président: En est-il de même pour Nordair qui dessert Fort Chimo? La plupart des mécaniciens s'occupant de ces appareils viennent-ils également du Sud?

M. Gordon: Oui, pour Nordair ils viennent tous du Sud. Cette société n'emploie personne de la localité.

Le président: Je suis au courant de ce qu'ont fait les Cris parce que j'en ai discuté avec certains d'entre eux la semaine dernière. Ils ont construit une nouvelle école à Fort George. Des gens des localités viennent vivre à Fort George pour y suivre des cours de formation professionnelle. La Makivik a-t-elle également l'intention de construire un établissement central d'enseignement au niveau secondaire ou post secondaire pour offrir de tels cours généraux et techniques. Est-ce ce qu'elle aimerait faire? Je parle des étudiants adultes, de ceux qui ont quitté l'école, etc.

M. J. Provins (agent de formation, corporation Makivik): Tout d'abord, les responsabilités des commissions scolaires sont fixées par le ministère de l'Éducation. Il s'occupe en premier lieu de l'instruction primaire, secondaire et de l'éducation des adultes. Au niveau secondaire, il faut avoir une 10^e année pour s'inscrire à tout cours de formation professionnelle. Il est fort peu probable qu'il en soit bientôt ainsi dans le Nord.

Deuxièmement, comme nous le disons dans notre mémoire, il est difficile d'envoyer des Inuit dans le Sud pour suivre des cours de formation à cause de la durée de ces cours. Le changement de milieu provoque un choc culturel et, par conséquent, de nombreux étudiants abandonnent leurs cours dans le

[Texte]

now of courses sponsored by the Department of Indian Affairs in Ottawa.

We were speaking of training people for Air Inuit. There is nothing, except for those volunteers who wish to go on that sort of training, like air mechanics courses or even pilots course. Again, this is sponsored by Indian Affairs in Ottawa. It is a voluntary thing. There is nothing to say that you are going to do this.

As for the other ground operations or occupations—in either the construction companies, the fisheries, Air Inuit or any one of the institutions set up by Makivik Corporation—in order to keep these operating we have to employ people who are already skilled or trained, and these are people from the south. The way things stand, there is no possibility of training Inuit to take over these jobs that are being filled by non-Inuit.

You asked the question whether Makivik is doing anything about this. As a matter of fact we are. Makivik's role is only to promote. We have no real authority in education or training, but we can promote this sort of thing. We have met with provincial and federal authorities to see if something can be done to create an institution for the training of adults to become semi-skilled or skilled so they can engage in some kind of gainful employment. It has to be some kind of institution that is going to accommodate all Inuit. The school board cannot do it and the regional government cannot do it because neither of these institutions would cover the needs for people at Povungnituk or Ivugivik who have really opted out of the agreement. So we are trying now to get something going in that direction.

• 1500

Does that answer your question?

The Chairman: Yes. I am pleased to learn that, because it seems to me the rules that apply with respect to technical education in the south of Quebec may not apply in the north of Quebec. You talked about grade 10 being necessary for vocational training and so on, and in the situation that has been described this is not reasonable. You need some kind of special situations. So I am pleased to hear that Makivik has been in touch with the provincial government and the federal government.

If such a special institution is established it could even be available, I suppose, to Inuits from Frobisher and from outside the province to make it more economically worth while. It seems to me if you are going to teach in that language there are probably some people in the Northwest Territories or in the eastern Arctic who could benefit from such an institution as well.

Mr. Provins: That is possible, although at the moment we do not anticipate teaching in Inuktitut.

The Chairman: I see.

Mr. Provins: It is possible that this might happen and there would be candidates from outside the area. Frobisher Bay does have an institution for vocational training, but not the kind of special school for adults for trades and occupational training or apprenticeship training that we need for people who do not

[Traduction]

Sud. Je parle des cours parrainés par le ministère fédéral des Affaires indiennes.

Nous parlions de former des gens pour Air Inuit. Il n'y a rien, sauf pour ceux qui souhaitent personnellement suivre ce genre de cours pour devenir mécaniciens ou même pilotes. Il s'agit également d'un programme parrainé par le ministère fédéral des Affaires indiennes, mais c'est volontaire. Rien n'oblige à le faire.

Pour ce qui est des autres postes disponibles dans le bâtiment, les pêcheries, Air Inuit, ou toute autre entreprise créée par la Corporation Makivik, nous devons embaucher des gens déjà formés, donc des gens du Sud. À l'heure actuelle, il est impossible de former des Inuit pour qu'ils occupent les emplois comblés à l'heure actuelle par des non-Inuit.

Vous avez demandé si la Makivik faisait quelque chose à cet égard. Oui. Le rôle de Makivik n'est que d'encourager. Nous n'avons aucun pouvoir réel à l'égard de l'instruction ou de la formation, mais nous pouvons favoriser ce genre d'activités. Nous avons rencontré des représentants provinciaux et fédéraux pour déterminer s'il était possible de créer un établissement de formation à l'intention des adultes afin qu'ils puissent trouver un emploi rémunéré. Il faut que cet établissement puisse répondre aux besoins de tous les Inuit. La commission scolaire et le gouvernement régional sont dans l'impossibilité de le faire, car ni l'un ni l'autre ne pourrait répondre aux besoins des gens de Povungnituk ou d'Ivugivik qui ne sont pas parties à l'accord. Nous tentons donc actuellement de faire quelque chose dans ce sens.

Ai-je répondu à votre question?

Le président: Oui. Je suis heureux de l'apprendre car, à mon avis, les normes s'appliquant à l'enseignement technique dans le sud du Québec ne doivent pas nécessairement être imposées dans le Nord. Vous avez dit qu'il fallait avoir une dixième année pour être admis à la formation professionnelle, mais ce n'est pas raisonnable dans les circonstances. Il s'agit de cas spéciaux. Je suis donc heureux d'apprendre que la Makivik est entrée en communication avec les gouvernements provincial et fédéral à cet égard.

En supposant qu'un tel établissement soit créé, il pourrait même être ouvert aux Inuit de Frobisher et de l'extérieur de la province pour en accroître la rentabilité. Si vous donnez des cours dans cette langue, il me semble que d'autres Inuit des Territoires du Nord-Ouest ou de l'est de l'Arctique pourraient également en bénéficier.

M. Provins: C'est possible, bien que nous ne prévoyons pas pour l'instant enseigner en Inuktitut.

Le président: Je vois.

M. Provins: Il se pourrait qu'il y ait des candidats de l'extérieur. Frobisher Bay compte déjà un établissement de formation professionnelle, mais il ne s'agit pas d'une école spéciale de formation professionnelle et d'apprentissage à l'intention des adultes qui n'ont pas le niveau d'instruction néces-

[Text]

have these academic skills to start with. I am sure you are familiar with the former Churchill vocational centre.

The Chairman: Yes.

Mr. Provins: What we are really looking for is something along that line.

The Chairman: What is being done to train Inuit teachers for these schools? Again, I refer to the Greenland experiment. A very high percentage of the teachers in Greenland now are Greenlanders, whereas in northern Quebec and in the eastern Arctic only a small percentage of the teachers are Canadian Inuits. Are you trying to train your own teachers for your own community? There are job opportunities there.

Mr. Provins: The Kativik School Board should respond to this but I am familiar with what they are doing. Actually, they have quite a successful teacher training program going now. It is sponsored by the Kativik School Board with assistance from the Institute of Northern Studies at McGill University. They have a number of teachers already in place and an ongoing teacher training program to train more. These teachers are essentially being prepared to teach in the first three grades of school where Inuktitut is the language in which instruction is given.

Le président: Monsieur Marceau, avez-vous des questions?

M. Marceau: Oui, monsieur le président. Si je comprends bien votre message, il se résume à ceci: dans le fond, votre corporation est mieux placée que n'importe quel gouvernement pour apporter une solution au problème des Inuits. Est-ce bien ce que vous dites?

Mr. Provins: It would be a bit presumptuous of us to say we are in a better position to do this. However, one of the major objectives of Makivik Corporation, one of the parameters of its responsibility, is that of the advancement of the Inuit in welfare, education, and training.

• 1505

Unfortunately, we cannot speak for all Inuit of northern Quebec, because two centres have opted out of the agreement. However, we have had discussions with representatives from this area and at this point they seem to be agreeable to our proposal that we develop some kind of a vocational training centre or northern community college, or something along that line, which will accommodate the needs of all Inuit of northern Quebec.

M. Marceau: Dans le fond, ce que vous nous dites, c'est que les Inuit ont besoin d'une approche plus humaine, plus compréhensive, qu'ils ont besoin de plus de compréhension de la part des gens. Est-ce que vous pensez que des services gouvernementaux peuvent véritablement jouer ce rôle-là? Une corporation comme la vôtre ne serait-elle pas mieux en mesure de s'approcher des Inuit et de mériter leur confiance? J'ai l'impression que les Inuit manquent de confiance envers tout ce qui est gouvernement. Ne serait-il pas préférable d'utiliser vos services? C'est dans ce sens-là que je dis que vous pouvez peut-être mieux répondre aux besoins des Inuit que n'importe quel niveau de gouvernement.

[Translation]

saire. Vous connaissez certainement l'ancien centre professionnel Churchill.

Le président: Oui.

M. Provins: Nous songeons à un établissement de ce genre.

Le président: Cherche-t-on à former des enseignants Inuit pour ces écoles? Je me reporte encore une fois au cas du Groënland. Une grande proportion de leurs enseignants sont originaires du Groënland, alors qu'un pourcentage très limité des enseignants dans le Nord québécois et l'est de l'Arctique sont des Inuit. Cherchez-vous à former des enseignants de votre propre localité? Ce serait un débouché.

M. Provins: Cette question devrait être adressée à la commission scolaire Kativik, mais de toute façon je sais ce qu'elle fait à cet égard. En fait, elle a mis sur pied un excellent programme de formation d'enseignants. Il est subventionné par la commission scolaire Kativik avec l'aide de l'Institut des études du Nord de l'université McGill. Elle embauche déjà un certain nombre d'enseignants et a mis sur pied un programme de formation permanent pour en former d'autres. Ces enseignants sont en premier lieu préparés à enseigner les trois premières années où la langue d'instruction est l'Inuktitut.

The Chairman: Mr. Marceau, do you have any questions?

Mr. Marceau: Yes, Mr. Chairman. If I understood you well, essentially, your corporation is in a better position than any government to find a solution to the Inuit's problem. Is that what you are saying?

M. Provins: Il serait un peu présomptueux de dire que nous sommes mieux placés pour le faire. Néanmoins, un des principaux objectifs de la Makivik, une des responsabilités qu'elle s'est donnée, est de promouvoir la formation, l'instruction et le bien-être des Inuit en général.

Malheureusement, je ne peux pas parler au nom de tous les Inuit du nord de la province de Québec, car deux cents ont choisi de ne pas adhérer à l'accord. Cependant, nous avons eu des pourparlers avec les représentants de cette région et ils semblent accepter la proposition que nous avons faite, à savoir mettre sur pied un centre de formation professionnelle ou, si vous le voulez, un collège communautaire qui répondrait aux besoins des Inuit du Nord québécois.

Mr. Marceau: In a nutshell, you are saying that the Inuit need more understanding and need to be treated more humanely. Do you think that governmental services can produce that? A corporation like yours would probably be in a better position to approach the Inuit in order to obtain their trust, do you not think? I am under the impression that the Inuit mistrust anything coming from the government. Would it not be preferable to use your services instead? This is why I am saying that you are probably in a better position to fulfil their aspirations than any other level of government.

Texte]

Mr. Provins: It is quite possible that what you are suggesting is true. As a matter of fact, we cannot take a direct role in any of the activities: economic development or training or education. But we can promote this, and to this point Makivik has been well received by the Kativik School Board, the Kativik regional government, and Employment and Immigration, and by representatives of the Povungnituk region, to act as a sort of co-ordinator for the sort of training we are talking about. I am inclined to agree that if we can act as an intermediary for this purpose, then there is a very good possibility that what you are suggesting may be true.

M. Marceau: Vous parlez d'une aide sous forme de subventions. De quel montant auriez-vous besoin pour répondre aux besoins essentiels, pour régler ces problèmes de chômage? Est-ce qu'on parle de milliards de dollars, est-ce qu'on parle de millions de dollars, est-ce que l'on parle de cent mille dollars?

Mr. Gordon: We have no figures at this time, since such a study has not been taken. But when we compare ourselves to the other areas of the north, such as the N.W.T., we see that we are way behind in the basic social programs.

M. Marceau: Quelles sont vos relations avec les Centres d'emploi les plus rapprochés? Est-ce que vous êtes satisfaits des services des Centres d'emploi? Avez-vous des suggestions à nous formuler pour qu'ils soient plus utiles et plus efficaces pour les Inuit?

Mr. Provins: This matter we have been discussing up to the moment, about the proposal for a community college in the north—I personally have had discussions with Employment and Immigration as well as each one of these other institutions concerned, first of all to get agreement to sit down and talk about the feasibility of a community college to serve this purpose. Manpower is a great proponent of just this for the simple reason that they, at the present time, do not have adequate facilities in the north in which to carry out the sort of programs that they want to carry out now and are only too pleased to support us in our undertaking. And incidentally, up to this point, they have been very helpful.

• 1510

M. Marceau: Selon vous, est-ce que les fonctionnaires des Centres d'emploi qui font affaire avec vous vous traitent avec justice ou si vous sentez de la discrimination?

Mr. Gordon: The Manpower programs in northern Quebec have been very, very helpful to us but in many cases, northern Quebec has been lumped into a larger population of Quebec so that when we apply for certain programs, some of the programs have already been given out to southern applications; and in many cases there is a certain deadline date and we do not hear about the applications until there is only a matter of days in which to apply. But in the past, Manpower, with what programs they have, have been very helpful and we do not have a bad relationship with them. In fact, the relationship with Manpower, I think, is improving.

[Traduction]

M. Provins: Vous avez sans doute raison. En fait, nous ne pouvons pas prendre les devants, ni du côté de l'expansion économique ni du côté de la formation et de l'instruction. Nous ne pouvons que promouvoir ces aspects-là et, jusqu'à présent, Makivik a été très bien accueillie par le conseil scolaire Kativik, le gouvernement régional Kativik, les responsables du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et les représentants de la région de Povungnituk. Nous sommes en quelque sorte le coordonnateur de la formation dont nous venons de parler. Je conviens avec vous que nous pouvons servir d'intermédiaire à cet égard, car ce que vous avez dit au sujet des Inuit est sans doute vrai.

Mr. Marceau: You mention subsidies. How much would be required to fulfil the essential needs, to eradicate the unemployment problem? A billion or a million dollars? A hundred thousand dollars?

M. Gordon: Nous n'avons pas de chiffre précis pour l'instant. Aucune étude n'a été faite là-dessus. Si nous comparons notre situation à celle de la population d'autres régions du Nord, les Territoires du Nord-Ouest par exemple, on constate qu'il y a chez nous des lacunes graves du côté des programmes sociaux fondamentaux.

Mr. Marceau: What are your relationships with the nearest employment centres? Are you satisfied with the services they give you? Do you have any suggestions in order to make them more useful and efficient for the Inuit?

M. Provins: Il y a déjà longtemps que cette question a été soulevée, car elle est liée à notre proposition de collèges communautaires dans le Nord. Pour ma part, j'ai moi-même rencontré les représentants du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et des autres établissements en cause. En discutant avec eux, je voulais tout d'abord obtenir qu'ils consentent à étudier sérieusement la possibilité de créer un collège communautaire qui aurait les objectifs que je vous ai décrits tout à l'heure. Le ministère de l'Emploi nous appuie de tout cœur car, pour l'instant, il n'a pas, dans le Nord, une installation suffisante pour offrir les programmes qu'il souhaiterait offrir. Le ministère est donc tout acquis à notre proposition. Je dois ajouter que jusqu'à présent, son aide nous a été très précieuse.

Mr. Marceau: Do you feel that the officials in employment centres dealing with you are just or do you feel that they discriminate against you?

M. Gordon: Les programmes du ministère dans le nord du Québec nous ont été fort utiles mais très souvent, cette région est amalgamée au reste de la province si bien que quand nous présentons nos demandes, nous arrivons trop tard, car le Sud a déjà reçu sa part. Très souvent, il y a des dates limites, et nous n'entendons parler de l'existence du programme que quelques jours avant l'échéance. Dans le passé, le ministère, compte tenu des programmes dont il disposait, s'est montré très serviable et nos rapports avec lui sont excellents. En fait, ce rapport se consolide constamment.

[Text]

Mr. Provins: May I add my comment to this?

Mr. Marceau: Sure.

Mr. Provins: I have had quite a bit of communication with the co-ordinator or the man responsible for training through Manpower in northern Quebec and I know for a fact that they are bending over backwards to accommodate special needs in northern Quebec, but there are still limitations to some of the things they can do.

One of the things in particular that we would like to see is that rather than, as is mentioned in the brief, the short-term course support, we would prefer to see something along the northern careers line, which is a federal government method of doing things, where training works closely with the employer-employee relationship and goes along with that at different phases. The present system with Manpower is that it is a course, it is on, it is finished. We would rather see something that is ongoing and of a little different mode than it is at the present time.

There is one other factor which we would like to see modified in the Manpower program, and this may not be the place to talk about it, but it is the long in-advance requirement when applying for assistance in a program. In this province right now, we are being asked to advance our request by at least six weeks in order to get it approved before training can take place. But very often, things come up on much shorter notice and training has to commence, and consequently we do not benefit from the program.

We would like to see the means whereby we can make an application, start the course, and then come back to Manpower for financial assistance, provided that we meet their requirements according to whatever procedures they lay down except for the time element.

Mr. Marceau: What kind of careers could you develop more among the Inuit?

Mr. Provins: We are not prepared to answer that—though one of the crying areas of need, of course, is for people who are capable of administrative things. Any of the commercial subjects, like bookkeeping, accounting, secretariat work, typing—there is a great need there for employees, right now, in the north.

• 1515

We talk about management training; we are now undertaking something a little outside of our area and we hope to pass it over to one of these institutions that are responsible for this. Management training is what we are calling it.

What we are really trying to do is arrange for training for existing Inuit employees, to become prepared to take on a role in management or supervisory roles. At the present time, there is no preparation for that at all.

Mr. Gordon: The other thing lacking is apprenticeship training, such as in basic trades: carpentry, mechanics, electri-

[Translation]

M. Provins: Je voudrais ajouter quelque chose.

M. Marceau: Je vous en prie.

M. Provins: Pour ma part, j'ai été en rapport étroit avec un fonctionnaire du ministère de l'Emploi, le coordonnateur de la formation dans le nord du Québec. Je sais que le ministère fait l'impossible pour répondre aux besoins très particuliers du Nord Québécois, mais il ne peut pas faire tout ce qu'il souhaiterait pouvoir faire.

En effet, comme nous le disons dans notre mémoire, nous voudrions que les cours de courte durée soient mieux adaptés aux carrières que l'on peut poursuivre dans le Nord. Le gouvernement fédéral a adopté la notion de formatin liant intimement un employeur et son employé, suivant des étapes précises. Pour l'instant, la formule qu'utilise le ministère se borne à un cours qui se termine. Nous voudrions qu'il y ait plus de suivi, que ce programme soit un peu modifié suivant les circonstances particulières.

Il est une autre chose que nous voudrions modifier dans le programme ministériel, je ne sais pas si le moment est bien choisi pour faire cette recommandation mais, à tout hasard, j'aurais une recommandation à faire quant au très long délai d'attente dans le cas de ce programme d'aide. Dans cette province, actuellement, on nous demande de présenter les demandes au moins six semaines à l'avance pour qu'elles soient approuvées avant que la formation ne débute. Très souvent, dans notre cas, les occasions se présentent avec un très bref préavis et la formation doit commencer sans tarder. Par conséquent, les bénéfices du programme nous échappent.

On pourrait peut-être songer à un mécanisme prévoyant qu'une demande est présentée, que le cours commence, et qu'ensuite le ministère accorde son aide financière, dans la mesure bien sûr où les exigences, sauf celle des délais, sont respectées.

M. Marceau: Quel genre de carrière conviendrait le mieux aux Inuit?

M. Provins: Nous ne pouvons pas répondre à cette question. Bien sûr, il y a un secteur où l'urgence est cuisante: celui qui permettrait à nos gens de faire de l'administration. Dans le Nord, actuellement, nous avons grand besoin de gens qualifiées dans la tenue de livres, la comptabilité, le travail de secrétariat et la dactylographie.

Nous parlions de la formation des cadres; nous entreprenons maintenant un projet quelque peu différent de notre domaine normal d'activités et nous espérons pouvoir communiquer nos connaissances aux établissements chargés de cette formation. Nous appelons cela la formation des cadres.

En fait, nous essayons d'organiser la formation des employés Inuit actuellement en poste, afin de les préparer à un rôle de cadre ou de superviseur. A l'heure actuelle, il n'y a aucune préparation de cette sorte.

M. Gordon: Il y a également une pénurie de formation des apprentis dans les métiers de base comme la menuiserie, la

[Texte]

cal. This is another thing which is badly needed in northern Quebec.

Mr. Marceau: You have suggested many things to our task force, but what is the most important thing we should do right now to help you?

Mr. Provins: I know what the objectives of the task force are. Again, what we are suggesting may not be directly related to what you are looking for in terms of all of Canada, but in terms of our region, certainly the most important thing right now is to get some kind of training facility in place in the north so we can start training so that economic development can have some basis on which to sustain itself. It can never sustain itself without trained people to do that sort of work.

Mr. Marceau: Thank you very much, gentlemen.

The Chairman: I want to thank you, Mr. Gordon and Mr. Provins, for coming here today on behalf of Makivik Corporation and informing us of your views with respect to employment opportunities in your region and what must be done to help your people be trained and to fill those jobs. Thank you very much.

Mr. Marceau: I would like to thank the two gentlemen for having presented their brief in both languages because I have a French copy of your brief.

Mr. Provins: Thank you very much.

Mr. Gordon: Thank you.

Mr. Provins: Can we have an aside, just for a moment? We want to commend and congratulate you, Honourable Warren Allmand, for your assistance in seconding the motion to have the recognition of aboriginal peoples in the committee hearings in Ottawa. Thank you very much.

The Chairman: It has been a pleasure. It is hard to straddle myself between the constitution committee and this task force. They are sitting in Ottawa today while I am down here.

Mr. Gordon: You have been very helpful to us. I would like to thank you, too.

The Chairman: Thank you.

Nous entendrons maintenant M. Jean-Paul Hautecoeur qui nous parlera du programme Alpha. M. Hautecoeur est directeur général de l'Éducation adulte au ministère de l'Éducation.

Monsieur Hautecoeur, comme vous n'étiez pas ici plus tôt, je vais vous expliquer un peu nos règlements. Nous demandons aux témoins de nous faire une présentation orale d'à peu près 15 minutes et nous avons 30 autres minutes pour dialoguer et poser des questions. Alors, vous pouvez commencer à nous donner votre opinion sur la pénurie et la formation de spécialistes et sur les perspectives d'emploi.

M. Jean-Paul Hautecoeur (directeur général de l'Éducation adulte, ministère de l'Éducation du Québec): Je n'ai pas préparé d'exposé pour la commission ni de mémoire.

Le président: Ce n'est pas nécessaire.

[Traduction]

mécanique, l'électricité. Voilà un autre domaine où les besoins sont très grands dans le nord du Québec.

M. Marceau: Vous avez fait plusieurs propositions à notre groupe de travail, mais quelle est la chose la plus importante que nous pourrions faire maintenant pour vous aider?

M. Provins: Je connais les objectifs de votre groupe de travail. Comme je le disais, nos propositions ne sont peut-être pas liées directement à ce que vous cherchez pour l'ensemble du Canada, mais il est certain que pour notre région, la chose la plus importante actuellement est de mettre en place des installations de formation dans le Nord afin que nous puissions commencer à assurer la formation pour que le développement économique puisse se fonder sur quelque chose. On ne pourra jamais soutenir le développement économique si nous n'avons pas les personnes qualifiées nécessaires pour effectuer ce travail.

M. Marceau: Merci beaucoup, messieurs.

Le président: je désire vous remercier, monsieur Gordon, monsieur Provins, d'être venus ici aujourd'hui au nom de la corporation Makivik; je vous remercie de nous avoir fait connaître votre opinion sur les possibilités d'emploi dans votre région et sur ce que nous devons faire pour favoriser la formation de vos gens. Merci beaucoup.

M. Marceau: Je désire remercier ces deux messieurs d'avoir présenté leur mémoire dans les deux langues, car j'ai ici un exemplaire de leur mémoire en français.

M. Provins: Merci beaucoup.

M. Gordon: Merci.

M. Provins: Nous permettez-vous d'ajouter quelques mots? Monsieur Allmand, nous vous félicitons et vous remercions de votre aide puisque vous avez appuyé la motion reconnaissant les peuples autochtones lors des audiences du Comité à Ottawa. Merci beaucoup.

Le président: Ce fut pour moi un plaisir. Il est difficile de me partager entre le Comité de la constitution et ce groupe de travail. Il y a des séances aujourd'hui à Ottawa, pendant que je suis ici.

M. Gordon: Vous nous avez beaucoup aidés. Je désire également vous remercier.

Le président: Merci.

We will now hear Mr. Jean-Paul Hautecoeur, on the Alpha Program. Mr. Hautecoeur is Director General of Continuing Education at the Ministry of Education.

Mr. Hautecoeur, since you were not here earlier, I will explain to you what our rules are. We ask the witness to make an oral presentation of approximately 15 minutes and then we have 30 minutes for discussion and questions. You can now start giving us your opinion on the shortage in training of skilled labour, as well as on employment perspectives.

Mr. Jean-Paul Hautecoeur (Director General, Continuing Education, Quebec Ministry of Education): I did not prepare a brief or presentation for the commission.

The Chairman: It is not necessary.

[Text]

M. Hautecoeur: Par contre, j'ai envoyé à la commission une série de documents sur l'alphabétisation qui sont publiés au Québec depuis plusieurs années, qui résument aussi bien les politiques que les problématiques et qui décrivent différentes activités en alphabétisation au Québec.

Évidemment, je pourrais faire le tour historique de la question, mais j'ai cru bon de me présenter directement pour répondre à vos questions ou bien faire un exposé sur une question spécifique, à vos suggestions.

• 1520

M. Marceau: Selon les objectifs que l'on vient de décrire et le rôle que vous jouez, comment peut-on concilier votre expérience et le rôle que vous jouez avec le rôle de notre groupe de travail qui est d'essayer de trouver une solution au chômage et à la pénurie de personnes qualifiées?

Selon notre expérience, et ce que l'on veut ce n'est peut-être pas l'historique, mais auriez-vous quelque chose de concret à nous suggérer dans le domaine fédéral, pour rejoindre les mêmes objectifs que les vôtres dans l'éducation des adultes.

Le président: J'ai donné des explications ce matin au sujet de notre mandat qui est d'examiner la situation, soit celle où nous avons au Canada, d'un côté, un taux de chômage inacceptable et de l'autre côté, une pénurie de spécialistes. C'est notre devoir de réexaminer nos politiques de main-d'œuvre, de formation, surtout la formation post-secondaire; de déterminer, en général, les causes et comment on peut rectifier cette situation, à savoir toutes ces personnes qui ne peuvent pas trouver d'emploi, et d'un autre côté, les employeurs qui ne peuvent pas trouver d'employés spécialisés.

M. Hautecoeur: Bon. Alors, je commencerai par dire que sur cette question de l'analphabétisme et des analphabètes on a affaire en majorité à cette catégorie de la main-d'œuvre qui est la plus socialement déclassée, qui est la moins formée, qui a les taux de scolarité les plus bas, évidemment, et qui, même dans bien des cas n'est pas à l'emploi à temps plein.

Beaucoup de ces gens sont ou bien sur le bien-être ou bien ont des emplois irréguliers, ou bien sont des vieux qui sont hors d'âge d'occuper un emploi. Et alors, dans le cas de ces populations-là, en majorité, ce n'est pas une question d'absence de formation, parce qu'ils occupent dans le champ de la main-d'œuvre les positions de manœuvre. Il reste qu'il y a différentes catégories de travailleurs qui sont nettement défavorisés parce qu'ils sont analphabètes.

Alors, il y a ceux qui ont des emplois réguliers. On peut dire que ces gens-là sont les moins handicapés des populations analphabètes et qu'ils le sont plutôt accidentellement. Il reste que pour ces gens-là l'analphabétisme est un sérieux handicap quand il s'agit de changer d'emploi ou d'obtenir une promotion professionnelle. Donc, dans ces cas-là il est indispensable de retourner à l'école ou de suivre des cours d'alphabétisation et je pense bien qu'au Québec, actuellement, ces possibilités-là sont offertes par le ministère de l'Éducation et par des agences privées, des organismes volontaires d'éducation. Dans ces cas-là, parce que ces gens qui ont un besoin urgent et une motivation, un désir de reprendre leur éducation et leur scola-

[Translation]

Mr. Hautecoeur: However I have sent the commission a series of documents on the elimination of illiteracy, published in Quebec for many years. They summarize the policies as well as the problems and describe various literacy programs in Quebec.

I could obviously give a historical perspective on this problem, but I thought preferable to either answer your questions directly or make a presentation on a specific question chosen by you.

Mr. Marceau: Considering the objectives we have just described and the role you play, how is it possible to reconcile your experience and the role you play with the role of our task force which is to try finding a solution to unemployment and the shortage of qualified workers?

We may not need an historical perspective but, given your experience, would you have some concrete suggestions to make at the federal level so as to reconcile our objectives in continuing education.

The Chairman: This morning, I have given explanations on our terms of reference which are to study the situation as it is now in Canada; on the one hand, we have an unacceptable unemployment rate and, on the other hand, we have a shortage of specialists. It is our duty to re-examine our manpower, training and mostly post-secondary training policies; it is our duty to determine the general causes of these problems and the possible solutions.

Mr. Hautecoeur: Okay. Then I will first say that on this question of illiteracy, we mostly deal with this category of workers which is the most frequent victim of social slippage. They are the least trained people and obviously their education rate is the lowest; in many cases, they do not have fulltime employment.

Many of these people are either on welfare or occupy irregular employment; many are old and above employment age. In the case of these people, most often, the problem is not one of lack of training, since they are employed as labourers. The fact remains that there are various categories of workers who are definitely unfavoured because of their illiteracy.

There are also those who have regular employment. We could say that these are the less handicapped of the illiterate workers and that their illiteracy is more or less accidental. Nevertheless, for these people, illiteracy is a major handicap when it comes to changing employment or obtaining professional promotions. In these cases, it is necessary to go back to school or to register to literacy courses; I think that at the present time in Quebec, these possibilities are offered by the Ministry of Education as well as by private agencies, benevolent education organizations. Because these people have an urgent need and are strongly motivated to improve their

[Texte]

rité cherchent les moyens de la faire et le trouvent dans la plupart des cas.

Une deuxième catégorie, qui est plus problématique, ce sont les immigrants. Les immigrants et là je citerais deux groupes francophones en particulier, les Haïtiens et les Portugais, parmi lesquels on compte une majorité chez les Haïtiens et chez les Portugais, une grande proportion de travailleurs analphabètes dans leur langue maternelle. Et donc, nécessairement, analphabètes en français, dans leur langue de travail.

• 1525

Alors, dans le cas des travailleurs immigrants, leur seule possibilité c'est d'aller se présenter à des cours offerts ou bien par les commissions scolaires le soir ou bien par les organismes de quartiers.

Les associations immigrantes sont très peu nombreuses à présenter des cours d'alphabétisation; donc, elles ne suffisent pas à la demande. Et dans le milieu de travail, et c'est là-dessus que je veux insister, les possibilités de suivre une alphabétisation en milieu de travail sont absolument inexistantes. Et ceci est vrai aussi pour les travailleurs québécois les moins scolarisés et qui occupent aussi les plus bas emplois quant aux échelles de salaires, le prestige et les qualifications.

Alors, lors d'un dernier séminaire qu'on a fait sur ces questions-là, séminaire sur l'alphabétisation populaire, auquel assistaient des représentants syndicaux de la FTQ et de la CSN, il a été question de ces possibilités d'alphabétisation en milieu de travail, pour les travailleurs. On a reconnu la carence, l'inexistence de ces possibilités pour les travailleurs aussi bien du côté des syndicats que du côté du gouvernement provincial et que du côté du gouvernement fédéral.

Alors donc, c'est un constat. Là, je dois faire quand même une exception; il existait effectivement un programme fédéral de formation de la main-d'œuvre sous-éduquée ou analphabète, la formation à temps plein. Il existe encore des subventions à l'éducation des adultes pour la formation à temps partiel dans les commissions scolaires; mais là je l'ai mis au compte du gouvernement québécois qui est l'organisme des commissions scolaires. Et puis, il faudrait parler aussi du programme de formation préparatoire à l'emploi, un des centres FPE.

Donc, je fais cette rectification, mais dans les centres FPE, à quelques exceptions, on ne fait pas d'alphabétisation. Et j'aurais souhaité que mon collègue soit là pour en parler le collègue qui s'occupe de ces questions de formation préparatoire à l'emploi, mais il n'a pas pu être présent aujourd'hui.

Donc, s'il est pour le gouvernement fédéral une priorité, je crois, dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre sous-qualifiée et sous-éduquée et en l'occurrence analphabète, c'est bien dans les milieux de travail et en distinguant la population québécoise et la population immigrante, parce que les problèmes s'accumulent et se multiplient quand on a affaire à la population immigrante, en particulier la population noire haïtienne.

Ensuite, il y a la question à savoir par quel biais on pourrait accrocher cette question d'alphabétisation chez les travail-

[Traduction]

education, they seek ways to do that and they succeed in most cases.

The immigrants form a second category and they pose a more difficult problem. I am thinking more of francophone Haitians and Portuguese amongst which you will find a majority of illiterate workers in their own mother tongue and thus necessarily in French also, that is their language of work.

So for these immigrant workers, the only possibility is to attend courses offered by the school boards at night or by the neighbourhood organizations.

Very few immigrant associations offer literacy courses and consequently they cannot satisfy demand. I would now insist on the fact that it is absolutely impossible to follow literacy courses in the workplace. That is also true for the less educated Québécois workers who also occupy the lowest jobs, as far as salary prestige and qualifications are considered.

Lately, a seminar was held on this question of popular literacy; were present union spokesmen for QFL and CNTU. There we discussed the possibility of literacy courses for the workers in the working place. The unions as well as the provincial and federal governments recognized this gap and the inexistence of these possibilities for the workers.

We have thus acknowledged the problem. However, I must make an exception; there was in fact a federal program for the full time training of under educated or illiterate workers. Grants are still given to school boards under the continuing education programs for part time training; but there I have given the credit to the Quebec Government which is responsible for the school boards. I must also mention the Job Readiness Training program in the JRT centres.

I thus corrected this information, but with a few exception, there are no literacy programs in the JRT centres. I hope that my colleague responsible for Job Readiness Training program could be here today to talk about this, but he could not make it.

If the federal government wants to establish priorities in the training of under qualified, under educated and illiterate manpower, it should be directly in the workplace and making a distinction between the Quebec workers and the immigrant workers; the problems become more numerous and more severe when we deal with the immigrant workers, and especially the black immigrants from Haiti.

Then, there is also the problem as to how we could introduce this question of literacy courses in the workplace. At the

[Text]

leurs? Il y a actuellement des cours de sécurité au travail qui sont dispensés par le ministère de l'Éducation. Et il y a également les accidentés du travail où on retrouve une grande proportion d'analphabètes et d'immigrants. Il ne se fait rien dans ces deux cas-là: dans le cas de la formation à la sécurité des travailleurs ni dans le cas des accidentés du travail.

• 1530

Maintenant, il y a toute la question de la politique pour les travailleurs du congé éducation qui est soulevée par les syndicats, qui rentre dans les négociations des conventions collectives. Mais actuellement, d'après les syndicats, on en est toujours au degré zéro dans les acquis.

Alors, tout cela concerne la population au travail. J'ajouterais un exemple concernant les immigrants haïtiens. Vous savez peut-être que le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral subventionnent par différents programmes des groupes communautaires qui ont une vocation d'éducation. Je prendrai un exemple d'une communauté haïtienne qui a ouvert un programme d'alphabétisation chez les dames haïennes, qui sont en grande majorité analphabètes dans les milieux populaires. Cette communauté-là s'est rendu compte qu'il était indispensable d'initier les femmes à la langue de travail et aussi à la langue d'échange et d'usage dans la communauté, mais aussi à une qualification d'emploi minimum, par exemple, savoir opérer une machine, une fileuse, savoir opérer des machines dans les filatures. Parce que c'est là qu'on retrouve beaucoup de la main-d'œuvre féminine étrangère.

Or, au ministère de l'Éducation, selon le programme de subventions de ces organismes-là, il est absolument impossible d'obtenir des subventions pour l'achat de machines et pour tout simplement l'initiation à l'opération de ces machines. Or ces femmes-là, pour passer de la main-d'œuvre complètement non-qualifiée à un premier degré de qualification donc à un meilleur salaire, ont besoin d'être initiées quelque part au maniement rudimentaire de certaines machines les plus simples. Actuellement, il est impossible de satisfaire les demandes de ces gens-là qui sont des demandes élémentaires, impératives, du fait que bien des fois ces femmes-là se retrouvent au minimum de salaire et des fois en-dessous du minimum de salaire. Ce qui est plus ou moins caché d'ailleurs.

Mr. Marceau: Alors, les conclusions que vous tirez de cet état de choses, c'est que l'éducation ou la formation de base a relation directe avec le travail.

Mr. Hauteceur: Dans le cas de ces travailleurs. C'est une minorité, finalement, de la population analphabète qui est travailleuse à plein temps. Mais dans ce cas-là, oui, c'est évident.

Mr. Marceau: Et jusqu'à quel niveau devraient-ils se rendre pour avoir un minimum de chance d'entrer sur le marché du travail? Autrement dit, vous dites qu'ils ont une sixième année, à peu près, croyez-vous que la dixième année serait une base suffisante pour leur faciliter d'une façon convenable l'accès au marché du travail?

[Translation]

present time, work security courses are given by the Ministry of Education. There is a considerable occurrence of illiteracy amongst the workers who have had accidents. In this group you will find many illiterate and immigrant workers. Nothing is done in these two cases.

Now the unions have raised this whole question of education leave for the workers; this is no part of the collective bargaining talks. According to the unions, absolutely nothing has been granted.

All this is about the working population. Let me add an example concerning the Haitian immigrants. You may know that the federal and provincial governments, through various programs, give grants to education oriented community groups. For example, there is this Haitian community which has set up this literacy program for Haitian women, since in the popular classes, most are illiterate. This community realized that it was absolutely necessary to initiate these women to the language of work and exchange in the community, however they also realized that it was necessary to gain a minimum job qualification, for example, knowing how to operate a machine, like the ones they use in spinning mills. That is where you will find many of the foreign female workers.

Under the Ministry of Education's programs programmed for these organizations, it is absolutely impossible to get grants for the purchase of such machines or even simply for training for their operation. In order to get from the status of completely unqualified workers to the first degree of qualification, and thus to a better salary, these women must be initiated somewhere to the elementary operation of some of the simplest machines. At the present time, it is impossible to respond to these people's basic and very pressing needs, these women very often receive only the minimum wage and sometimes they are paid less than that, which is a more or less hidden fact.

Mr. Marceau: Then, your conclusion would be that education or basic training has a direct relation with the work available.

Mr. Hauteceur: That is right in the case of these workers. In the last analysis, one realizes that only a minority of the illiterate population works full time. However in this case, that is obviously right.

Mr. Marceau: What grade should they reach in order to have a minimum chance to enter the work market? In other words, you say they have reached approximately grade 6; do you believe that with a grade 10 education, they could enter the working population with more ease?

[Texte]

M. Hautecoeur: Vous savez, je n'ai même pas parlé de sixième année. Quand je pense aux analphabètes, ce sont des gens qui sont quasiment incapables de lire et d'écrire.

M. Marceau: Qui n'ont pas fréquenté l'école du tout?

M. Hautecoeur: Qui l'on fréquentée mais qui en sont sortis sans savoir lire ni écrire. Ou bien qu'ils ne l'ont jamais fréquentée comme dans le cas des immigrants. Au sujet des populations dont je parle, il ne s'agit pas d'alphabetisation fonctionnelle, c'est-à-dire passer d'une éducation insuffisante à une éducation meilleure ou supplémentaire, mais d'une éducation de base.

• 1535

M. Marceau: Est-ce qu'avec l'expérience que vous avez, vous croyez qu'une éducation de base va être suffisante pour les intégrer au marché du travail, ou n'êtes-vous pas d'avis que dans le monde d'aujourd'hui, les gens qui veulent se trouver un emploi doivent avoir de l'expérience? Ce qui veut dire qu'il doit y avoir des formes d'entraînement pratiques et non uniquement théoriques... Je ne veux pas nier l'importance de l'aspect théorique. Mais ne croyez-vous pas que dans les solutions que nous aurons à proposer, nous devons tenir compte du fait que dans le monde d'aujourd'hui, ceux qui n'ont que de la théorie ont des chances minimes ou diminuées?

M. Hautecoeur: Évidemment, je crois que vous soulevez une question assez importante. Je ne me fais pas d'illusion, et les gens qui sont impliqués dans l'alphabetisation ne se font pas beaucoup d'illusion non plus, sur le rapport entre alphabetisation ou éducation de base, et chances d'accès à l'emploi ou avancement au niveau de l'emploi. A ce niveau-là, je dirais qu'il n'y a pas de relation, parce que la marginalité est bien plus étendue et généralisée que dans le seul rapport avec le marché du travail. Mais quand on parle des gens qui sont déjà des travailleurs, comme dans les exemples dont j'ai parlé, manœuvres, manutentionnaires, portiers, concierges etc., et puis les femmes dans les industries les moins payées, alors dans ces cas-là, on ne peut pas rejeter l'apprentissage de la langue, parce que c'est lui qui va permettre de s'exprimer, de lire des consignes, etc., de comprendre ou de déjouer les mauvais tours, soit du syndicat, soit du patronat ou bien quand il n'y a pas de syndicat, du patronat tout seul, ou encore de certains corps d'employés dans les syndicats de boutiques etc. Donc, cet apprentissage-là, est absolument indispensable, élémentaire quand on entre sur le marché du travail..., quand on a déjà un travail. Or, aucune possibilité n'est offerte actuellement à ces travailleurs et travailleuses qui n'ont pas le temps le soir à 18 heures de retourner à la CECM, ou dans un centre pour faire 3 heures d'alphabetisation. Il est absolument indispensable pour ces gens-là d'avoir dans leur plan de travail, ou bien dans les lieux de travail ou à côté, parce que cela peut poser des problèmes quand ça se passe sur le lieu de travail, d'avoir une chance quelques heures par semaine pour s'initier aux éléments de la communication.

J'associe à cela aussi les rudiments de l'alphabetisation fonctionnelle, c'est-à-dire de la communication dans le milieu de travail, donc la plus spécialisée.

[Traduction]

Mr. Hautecoeur: You know, I did not even mention grade 6. When I say that they are illiterate, I mean that these people are almost unable to read and write.

Mr. Marceau: They never went to school?

Mr. Hautecoeur: They went to school but came out not knowing how to read and write. In the case of the immigrants, some have never been to school. In the case of these populations, they do not need functional literacy programs which would allow them to upgrade their education; they need basic education.

Mr. Marceau: With your experience, do you think that a basic education will be adequate to enable them to join the labour force, or do you not think that in today's world, people who want to find a job must have some experience? In other words, do you not think that there should be practical training programs and not just theoretical courses. I do not want to deny the importance of the theoretical aspect, but do you not think that in our solutions, we will have to take into account the fact that people with only theoretical training have minimal or reduced chances of finding a job?

Mr. Hautecoeur: Of course, I think this is quite an important point. Neither I nor the people involved in literacy programs have many illusions about the relationship between literacy courses or basic education and employment or promotion opportunities. I would say that there is no connection between the two because people involved in such programs are marginal in a number of ways, not merely with respect to the labour market. However, in the case of people who are already employed in jobs such as those I mentioned—labourers, handlers, caretakers and, for women, the most poorly paid positions in industry—we cannot reject the idea of language training. This enables employees to express their opinions, to read signs and to understand when tricks are being played on them by the union or by management or by certain groups of employees in the unions in stores and so on. This type of training is absolutely essential and fundamental when a person joins the labour force or already has a job. However, there is no provision at the present time for training such people. They do not have time in the evenings to go to the school board at six o'clock or to another centre for three hours of literacy courses. It is essential that such people be able to take a basic language training program a few hours a week either where they work or nearby, because sometimes it may be difficult to provide training in the actual workplace.

Such programs should include the basics of functional literacy, in other words, training in the specialized vocabulary of the workplace in question.

[Text]

M. Marceau: En fait, si je comprends bien, votre orientation est surtout basée sur une alphabétisation qui va permettre à des gens qui travaillent déjà d'acquérir une formation de base qui leur permettra de gagner des salaires plus décentes et d'avoir de l'avancement? Est-ce que votre programme «Alpha» s'attache surtout à cette catégorie de gens-là? En quoi consiste exactement ce programme «Alpha», que vous dirigez?

M. Hautecoeur: Le programme «Alpha» du ministère, disons la politique pour développer l'alphabétisation au ministère de l'Éducation, justement, n'apporte rien du tout encore à cette catégorie de gens que sont les travailleurs, parce que la seule chose qu'on offre, ou bien c'est des cours dans les commissions scolaires le soir de 17 heures à 19 heures ou de 19 heures à 22 heures deux fois par semaine, et puis comme je vous le dis, quand les travailleurs ne sont pas célibataires, travailleurs ou travailleuses, il est très difficile de suivre ces cours-là... De toute façon, pour les travailleurs et les travailleuses ces cours-là, bien souvent, ne sont pas adaptés. Donc, on offre un programme d'alphabétisation sur le modèle de l'école universelle théoriquement ouvert à tous mais qui, pratiquement, opère par sélection.

• 1540

M. Marceau: Est-ce que ce cours-là fait partie des cours payés par le Centre d'emploi du Canada, c'est-à-dire les cours de formation qui sont donnés par l'intermédiaire des commissions scolaires? Est-ce que vous parlez d'un de ces cours organisés par les commissions scolaires pour lesquels le fédéral achète des places?

M. Hautecoeur: Oui.

M. Marceau: Et vous estimez que ces cours-là ne jouent pas véritablement leur rôle. Avez-vous des suggestions ou des précisions à nous donner? C'est très important parce que cela exige du fédéral un budget assez substantiel.

M. Hautecoeur: Eh bien, je prendrais deux exemples. Je prendrais d'abord l'exemple des immigrants parce que maintenant, on peut faire la comparaison entre la formation dispensée par les commissions scolaires et la formation dispensée par les organismes ethniques autonomes. La formation dans les commissions scolaires est donnée par des instituteurs ou des alphabétiseurs blancs et québécois et on sait très bien que dans de nombreux cas, on n'encourage pas l'inscription des étrangers, des immigrants à ces cours-là, tout simplement parce que cela crée des problèmes et aussi bien les directeurs que les enseignants n'arrivent pas à affronter ces problèmes-là. Les communautés ethniques, elles, recrutent dans leur population. Par exemple, on donne des cours dans le quartier. Il n'y a pas un décalage de culture comme à la commission scolaire, il n'y a pas une appréhension du pouvoir, etc. et en plus de cela, on parle la langue maternelle des gens; on parle ou bien le portugais ou bien le créole. On essaie, dans ces communautés, d'adapter les méthodes d'alphabétisation à la culture d'origine de ces gens-là.

Dans le cas des Québécois, c'est profitable, encore une fois, quand les gens ont un projet de rescolarisation et surtout quand ils ont le temps de retourner à l'école deux soirs par

[Translation]

Mr. Marceau: If I understand correctly, you are focusing mainly on literacy training for people who already have jobs to enable them to earn better salaries and to obtain promotions? Is this the category of people your "Alpha" program is mainly designed to serve? Would you describe what your "Alpha" program is?

Mr. Hautecoeur: The "Alpha" program is part of the Department of Education's policy to promote literacy, but it does not serve people who are already employed. All the program provides is training in the school boards from 5 p.m. to 7 p.m. or from 7 p.m. to 10 p.m. twice a week. As I mentioned, it is very difficult for workers to take these courses if they are not single. In any case, the courses are often not geared to the needs of men and women who already have jobs. We therefore offer a literacy program which is theoretically open to everyone, but which in practice is not.

Mr. Marceau: Do these courses provided through the school boards have anything to do with the courses paid for by the Canada Employment Centres? Are you talking about one of these courses organized by school boards in which the federal government buys a certain number of places?

Mr. Hautecoeur: Yes.

Mr. Marceau: And do you think that these courses are not really achieving their objectives? Have you suggestions or details to give us? This is an important point, because it accounts for a fairly substantial budget from the federal government.

Mr. Hautecoeur: Let me give you two examples. First, that of immigrants, because we can compare the training provided by school boards and that provided by independent ethnic associations. The instructors in these school boards programs are white Quebecers. It is a well known fact that immigrants are often not encouraged to enrol for these courses, because this causes problems that neither the instructors nor the course directors can deal with. The ethnic groups hire instructors from their own communities. The courses are held in the neighbourhood. The cultural gap that exists in the school boards is not a problem, there is no fear of power, and so on. Moreover, the instructors speak the mother-tongue of the students—either Portuguese or Creole. The ethnic communities try to adapt their teaching methods to the culture of the students.

The courses are a good idea for Quebecers when people want to up-grade their education and particularly in cases where they have the time to go to school two evenings a week

Texte]

emaine et, je dirais, pendant plusieurs années. Quand on commence à suivre des cours pour une promotion professionnelle ou sociale, c'est une affaire de plusieurs années. Il faut être terriblement motivé pour les entreprendre et surtout pour les continuer. Alors, ces cours-là pratiquent un écrémage. Ce sont les gens vraiment les plus motivés qui arrivent au bout et qui arrivent à changer d'emploi et ainsi de suite. Pour les autres, c'est un échec, c'est un mi-échec. Je dirais que c'est un succès plus psychologique qu'un succès objectif, sur le terrain de la pratique de la langue et de la rescolarisation.

M. Marceau: Mais il reste quand même qu'il y a des personnes qui accèdent à ces cours, qui ont une 6^e année et qui, au bout d'un an, atteignent pratiquement le niveau de scolarisation de la 10^e année. Cela doit sûrement leur être utile pour s'intégrer sur le marché du travail. Je parle surtout de ceux qui suivent des cours des commissions scolaires à plein temps par l'intermédiaire du Centre d'emploi. Cela fait partie d'un programme d'alphabétisation au niveau du fédéral qui, à mon avis, est souhaitable.

• 1545

M. Hautecoeur: Je crois que maintenant, c'est fini, n'est-ce pas? Il n'y a plus aucun cours à plein temps dispensé par les commissions scolaires. Ce sont des cours à temps partiel le soir pour lesquels les gens ne sont pas rémunérés alors qu'avant, les gens étaient rémunérés par les Centres d'emploi pour suivre les cours à plein temps et envoyés par les Centres d'emploi.

M. Marceau: Je ne crois pas que ce soit exact. Il reste certainement des cours où les gens peuvent acheter des places. Cela existe sûrement dans ma région au Saguenay.

M. Hautecoeur: A ma connaissance, la seule formule qui reste, c'est celle des centres FPE, Formation préparatoire à l'emploi, au moins depuis cette année.

M. Marceau: Je ne voudrais pas vous contredire, mais je crois qu'il y a encore des cours qui fonctionnent. Il existe encore un programme qui permet à des gens de s'intégrer à l'intérieur des commissions scolaires et d'y suivre des cours durant un nombre de semaines déterminé qui peut aller jusqu'à 52 ou presque. Il en reste sûrement.

M. Hautecoeur: A ma connaissance, il n'en reste plus. S'il en restait de toute façon ce serait vraiment marginal.

M. Marceau: Parce qu'il existe encore certainement chez nous des budgets substantiels. Vous dites que ce serait une décision de cette année?

M. Hautecoeur: Il y a eu une décroissance continue depuis, je crois, 1976.

M. Marceau: Je crois qu'il y a une décroissance, oui.

M. Hautecoeur: On a eu un *top* vers l'années 1973 et depuis 1976, on s'en va vers... Je vous dis, je crois qu'il n'y en a plus cette année.

M. Marceau: Qu'est-ce que vous pensez des cours de recyclage? Il existe des cours de recyclage pour ceux qui veulent se réorienter. Est-ce que vous pensez que ces programmes du Centre d'emploi sont utiles?

[Traduction]

for several years. When people take courses to get ahead in the work world or socially, they have to count on spending several years at school. It takes a great deal of motivation to start such a program and particularly to continue it. There is a natural weeding out process, only the most motivated students finish the program, manage to find a new job and so on. For the others, the courses are a partial or total failure. I would say that the achievement is mainly a psychological one with respect to improving language skills and up-grading the person's education.

Mr. Marceau: It is true, however, that some people go into these courses with a grade six education and come out after one year with the equivalent of a grade ten education. It must be helpful to them in finding employment. I am speaking mainly of people enrolled in full-time programs offered jointly by the school boards and the Employment Centre. I believe this is a desirable initiative on the part of the federal government in the area of literacy training.

Mr. Hautecoeur: That program no longer exists, does it? There are no more full-time courses provided by the school boards. There are part-time programs in the evening, for which the students are not paid. Whereas in the past, student were paid by the employment centres to take full-time courses.

Mr. Marceau: I do not think that is right. There are certainly some courses for which people can buy places. They definitely exist in my region, in the Saguenay.

Mr. Hautecoeur: As far as I know, beginning this year the only type of program available is that offered by Job Readiness Training centers (JRT).

Mr. Marceau: I do not want to contradict you, but I think there are still courses in which students register with a school board and take a program for a specific number of weeks up to nearly 52 weeks. I am sure there are still some of those courses.

Mr. Hautecoeur: to my knowledge, they no longer exist. If there were any they would be really marginal.

Mr. Marceau: There are definitely still substantial budgets allocated to these programs. You think the decision was made this year?

Mr. Hautecoeur: The number of such programs has been gradually decreasing since 1976, I believe.

Mr. Marceau: Yes, I believe they have been cut back.

Mr. Hautecoeur: The program peaked around 1973, and since 1976, it has been gradually... As I said, I do not think there are any such program this year.

Mr. Marceau: What do you think about retraining courses? Employment centers offer retraining programs for people who want to get into a different area of work. Do you think these programs are useful?

[Text]

M. Hautecoeur: Je vous ai dit que je n'avais pas avec moi mon collègue qui traite de ces questions-là. Je ne peux pas vous répondre, sinon par opinion, sur les questions de recyclage. Je ne travaille pas du tout sur ces questions-là.

Il me semble que le point sur lequel j'ai insisté et qui a semblé un des points les plus importants lors de notre dernier séminaire, c'était celui de l'alphabétisation fonctionnelle dans les milieux de travail ou chez les travailleurs, au niveau de la base. Le cours d'alphabétisation fonctionnelle signifie l'apprentissage du langage en relation directe avec les conditions de travail dans lesquelles ils sont employés.

M. Marceau: Est-ce que l'analphabétisation est plus prononcée chez les hommes que chez les femmes?

M. Hautecoeur: Disons que chez les immigrants, oui, le nombre des femmes analphabètes est plus élevé, mais chez les québécois, c'est presque le contraire. Il y aurait une légère suréducation des femmes par rapport aux hommes dans les bas niveaux.

M. Marceau: Les femmes auraient plus de formation de base que les hommes.

M. Hautecoeur: C'est cela.

M. Marceau: En terminant, je voudrais simplement vous demander si, connaissant le mandat de notre groupe de travail, vous avez des suggestions d'ordre pratique à nous formuler pour que les politiques soient plus efficaces et puissent mieux atteindre les objectifs que vous avez décrits?

M. Hautecoeur: Il y avait dans un rapport fédéral qui est paru dans l'année 1980, rapport sur la productivité des travailleurs... Enfin, le titre exact, je ne m'en souviens plus! Il y avait là-dedans une recommandation qui, après avoir insisté sur le phénomène de l'analphabétisme chez les travailleurs au Canada, il y avait une recommandation dis-je, qui stipulait qu'au fédéral on crée au fonds qui, dans les mains d'une agence paragouvernementale, aurait pour mission de subventionner différents projets à travers le pays. C'est un peu le modèle de l'Angleterre depuis 1976, n'est-ce pas? Vous savez, depuis la campagne d'alphabétisation...

• 1550

M. Marceau: Est-ce que vous voulez vous référer à des projets de création d'emplois ou bien...

M. Hautecoeur: Pas du tout, non.

M. Marceau: Quel genre de projets?

M. Hautecoeur: Des projets communautaires; des projets autonomes d'alphabétisation. Okay? Et dans lesquels il pourrait très bien y avoir des priorités... Et il me semble que cette suggestion est très intéressante et cela a fonctionné dans différents pays, dont l'Angleterre. Alors, je ne sais pas ce que l'on a fait de cette recommandation, mais je sais que dans la conjoncture québécoise, un tel fonds permettrait à des organismes, soit des organismes ethniques, soit des organismes de quartier, soit des regroupements de travailleurs, d'organiser ou bien dans leur quartier ou bien dans leur milieu du travail, des formules d'alphabétisation adaptées à leur milieu de vie, à leur culture, et à leurs besoins réels de travail. Parce que, jusqu'à maintenant, les formules universelles, comme celle

[Translation]

Mr. Hautecoeur: As I said, my colleague who deals with these areas is not with me today. All I can give you is my personal opinion on retraining courses, because I am not at all involved in this area.

The point that I have stressed and which seemed to be one of the most important points that came out of our last seminar, concerned functional literacy in the work place at the most rudimentary level. The functional literacy course involved language training directly related to the employee's work situation.

Mr. Marceau: Is there more illiteracy among men than among women?

Mr. Hautecoeur: Among immigrants, there are more illiterate women than men, but among Quebecers, the situation is virtually reversed. Women have a slightly higher level of education than men at the lower levels.

Mr. Marceau: So women have a better basic education than men.

Mr. Hautecoeur: That is correct.

Mr. Marceau: In closing, I would just like to ask whether you have any practical suggestions to make to the task force, in light of its terms of reference, to make policies more efficient and more compatible with the objectives you have outlined?

Mr. Hautecoeur: In 1980, the federal government published a report on workers' productivity... I cannot remember the exact title of it. The report emphasized the phenomenon of illiteracy among Canadian workers, and recommended that the federal government set up a fund to be administered by a para-governmental agency to subsidize various projects throughout the country. This is more or less what has been done in England since 1976, is it not? Since their literacy campaign started...

Mr. Marceau: Are you talking about job creation projects or...

Mr. Hautecoeur: No, not at all.

Mr. Marceau: What sort of projects do you mean?

Mr. Hautecoeur: Independent community literacy projects. Okay? Priorities could be established for such program. I think that this is a very interesting proposal and one that has worked in a number of countries, including England. I do not know what has become of this recommendation, but I know that given the situation in Quebec at the present time, such a fund would allow ethnic organizations, community groups or groups of workers to set up literacy programs either in their community or in their work place that would be geared to their lifestyle, their culture and their real employment needs. So far, the universal approaches used by the federal Department of Manpower and by the provincial Department of Education are largely failures, because they only affect the higher category of

[Texte]

proposées par le fédéral et donc, par la Main-d'œuvre, et celles qui sont proposées par le ministère de l'Éducation, sont, en grande partie... en bonne partie un échec, du fait qu'elles n'ont un effet positif que sur la marge supérieure des travailleurs, et qu'elles sont incapables, en fait, de s'adapter aux besoins réels des différents groupes.

Alors, s'il y avait une formule souple, de ce genre-là, qui existe un peu au Québec sous la forme du programme d'aide aux organismes volontaires d'éducation populaire, mais sous forme limitée et sans aucune priorité aux questions de travail, il me semble que cette formule-là pourrait au moins avoir un effet d'expérimentation, de création d'initiatives et d'éducation dans les différents milieux, dont les milieux du travail. Il me semble que pourraient s'adresser à cet organisme, à ce fonds, aussi bien des syndicats, que des groupes volontaires impliqués dans l'éducation.

M. Marceau: Oui, c'est une excellente suggestion dont nous prenons note. Merci, monsieur Hautecoeur.

Le président: Excusez-moi...

Je ne sais pas si M. Marceau a déjà posé cette question... Quel est le taux de chômage parmi ces communautés d'immigrants servies par votre programme? A peu près, en général?

M. Hautecoeur: Vous savez, je ne pourrais pas vous donner des chiffres ici, parce qu'il me faudrait faire une étude, avant. Mais je dirais que ce qui est la caractéristique des immigrants c'est que le taux d'emplois est beaucoup plus élevé dans la même catégorie socio-professionnelle que chez les Québécois.

Le président: Même parmi les Haïtiens et les Portugais? C'est la même chose?

M. Hautecoeur: Oui, oui, très élevé. Le taux d'emploi est très élevé. C'est facile de comprendre cela parce que ces gens, dans bien des cas, viennent de familles nombreuses. Un travailleur, dans la famille, ne suffit pas à nourrir toute la famille, parce qu'ils travaillent aux salaires les plus bas, et quelque fois en-dessous du minimum. Alors, dans bien des cas, l'homme et la femme sont obligés de travailler, et obligés de travailler dans les secteurs les plus difficiles, les moins payés et ceux qui exigent les heures les plus longues, par exemple, faire le taxi.

• 1555

Le président: Si je comprends bien, votre programme est un programme pour les adultes?

M. Hautecoeur: Oui.

Le président: Parmi les communautés d'immigrants est-ce que leurs jeunes sont enregistrés dans les écoles générales et reçoivent maintenant les mêmes cours que tous les autres québécois dans le même quartier?

M. Hautecoeur: Oui.

Le président: Très bien. Merci, monsieur Hautecoeur, je n'ai pas d'autre question à vous poser. Je vous remercie pour votre participation cet après-midi et cela va nous aider dans notre travail.

[Traduction]

worker, and cannot be adapted to the real needs of a number of different groups.

Therefore, if there were a flexible approach, somewhat like the Quebec program to assist voluntary educational organizations, but which is very limited and gives no priority to work considerations, I think such an approach would at least be a good experiment with education in various settings including the work place. In my opinion, both unions and volunteer groups involved in education could apply for grants.

Mr. Marceau: That is an excellent suggestion. We will certainly consider it. Thank you, Mr. Hautecoeur.

The Chairman: Excuse me...

I do not know whether Mr. Marceau has already asked this question... what is the unemployment rate among the immigrant community served by your program? Can you give us a rough estimate?

Mr. Hautecoeur: I cannot give you any figures, because I would have to make a study first. I can tell you, however, that the employment rate is much higher among immigrants than among Quebecers in the same social—occupational category.

The Chairman: Even among the Haitians and Portugese? Is it true of them as well?

Mr. Hautecoeur: Yes. There is a very high rate of unemployment among these groups. It is easy to understand, because in many cases these people come from large families. One worker is not enough to support the whole family, because they work for the lowest wages, sometimes below the minimum wage. Therefore, often both the husband and the wife have to work, and they are forced to work in the most difficult, poorly paid jobs with the longest hours, for example, as taxi drivers.

The Chairman: I believe your program is for adults, is that correct?

Mr. Hautecoeur: Yes.

The Chairman: Do immigrants send their children to the same schools for the same programs as other Quebecers in the neighbourhood?

Mr. Hautecoeur: Yes.

The Chairman: Fine. Thank you, Mr. Hautecoeur, I have no further questions. I would like to thank you for your contribution this afternoon and to tell you that it will be most useful to us in our work.

[Text]

Le prochain témoin est M. Fiorito, qui travaille au CEGEP d'Ahuntsic, il travaille à la formation professionnelle. Monsieur Fiorito?

M. Gérard Fiorito (CEGEP d'Ahuntsic): J'aimerais au départ clarifier certaines choses.

Le président: Elles ont déjà été clarifiées.

M. Fiorito: Je vous en remercie beaucoup.

Le président: Vous aviez reçu une promotion de...

M. Fiorito: Je vous en remercie! Vous m'avez attribué des fonctions auxquelles je n'ai pas le droit et je ne veux pas me les attribuer non plus...

M. Marceau: Mais vous en avez sûrement la compétence!

M. Fiorito: Voici messieurs. Au départ j'aimerais seulement vous mentionner que le secrétariat de l'enseignement professionnel est au stage embryonnaire, présentement. Il couvre toute l'Île de Montréal et représente toutes les sphères qui se préoccupent de l'enseignement professionnel. Si vous me le permettez je vais en citer quelques-unes: Nous avons à titre de président intérimaire présentement, le Conseil du patronat, et la Chambre de commerce de Montréal; il y a aussi des associations manufacturières et des associations de tous les genres possibles qui présentement ont manifesté le désir d'en faire partie. Je suis le représentant des collèges de la région de Montréal dans ce comité. C'est une société qui est dûment enregistrée, à but non lucratif, et qui prendra naissance effectivement le 12 mai 1981.

M. Marceau: Quel est son objectif?

M. Fiorito: L'objectif visé est le suivant: promouvoir la formation professionnelle dans toutes ses fonctions à partir de l'élémentaire jusqu'à l'université, et nous avons même l'université de Montréal et celle de Québec qui sont représentées au sein de notre société. C'est une société à but non lucratif dûment enregistrée depuis le, si je me rappelle bien, le 3 décembre 1980. J'ai lu dans les journaux, monsieur Allmand, votre demande de personnes intéressées. Oui, je suis très fortement intéressé, puisqu'à toutes les chances que j'ai eues, à travers les différents journaux que l'on a dans notre grand pays, lorsque que des personnes nous disent, à tour de bras: «Nous ne possédons pas la formation technique pour répondre à nos besoins», je leur ai répondu. Moi, cela m'insulte. Cela m'insulte, et je ne perds pas de temps. Je leur écris et je leur dis: Vous êtes «pleins de vent», messieurs. Si vous avez besoin de quelque chose, appelez-nous, on a les ressources chez nous, on peut répondre à vos besoins. Effectivement, c'est ma fonction principale.

M. Marceau: Vous fonctionnez de quelle façon? Vous dites que vous faites de la promotion. De quelle façon, par quels moyens?

M. Fiorito: Les gens du CAMAQ qui étaient ici ce matin me connaissent très bien. Ils savent que s'ils ont besoin d'illustrateurs en dessin technique, je leur dis: «Messieurs, vous avez besoin d'une personne, d'accord.»

Le ministère de l'Éducation nous a donné une commande au collège d'Ahuntsic, j'étais le porteur du dossier, et nous avons développé un cours en dessin technique. Nous sommes allés au

[Translation]

The next witness is Mr. Fiorito, who works at the Ahuntsic CEGEP in the area of vocational training. Mr. Fiorito?

Mr. Gérard Fiorito (Ahuntsic CEGEP): I would like to clarify a few things at the outset.

The Chairman: They have already been clarified.

Mr. Fiorito: Thank you very much.

The Chairman: We gave you a promotion...

Mr. Fiorito: Thank you! You gave me a title I do not deserve and a job I do not want...

Mr. Marceau: But you definitely have the qualifications for it!

Mr. Fiorito: I would like to begin by telling you that the vocational training secretariat is in the embryonic stage at the present time. It covers all of Montreal Island and represents all sectors involved in vocational training. If I may, I will just mention some of our members: the Acting Chairman is the Management Board and the Montreal Chamber of Commerce; we also have representatives from manufacturing associations and from all types of associations that expressed an interest in belonging to the secretariat. I represent community colleges in the Montreal area. The secretariat is a duly registered, non-profit corporation, which will actually come into being on May 12, 1981.

Mr. Marceau: What are its goals?

Mr. Fiorito: Its goals are to promote vocational training in all its aspects from the elementary level to the universities. In fact, the University of Montreal and the University of Quebec are represented on the secretariat. If I remember correctly, it has been a duly registered, non-profit corporation since December 3, 1980. I read your advertisement in the newspapers, Mr. Allmand, in which you asked interested parties to appear before the committee. And, I am very interested in this issue. I have often read in the newspapers that people say that Canadians do not have the technical training required to meet our needs. I consider that an insult. I write to such people and tell them that they are full of hot air. I also tell them to call us if they need something, because we do have the resources, and can meet their needs. In fact, that is my main job.

Mr. Marceau: How does your organization operate? You said that you do promotional work. How do you go about this?

Mr. Fiorito: The people from CAMAQ (Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec), who were here this morning, know me very well. They know that if they need technical design illustrators, I will try to find them some.

The Department of Education asked Ahuntsic College to set up a course in technical design, and I was responsible for looking after this. We went to the Regional Manpower Centre,

[Texte]

Centre de main-d'œuvre régional, qui a mis de l'avant toutes les sommes nécessaires pour mener à bien ce projet. Il n'y avait qu'un accroc. Nous avions besoin de quinze personnes. Alors, pour trouver ces quinze personnes, nous sommes allés au CAMAQ où ils sont 90,000 personnes, apparemment. Il devait sûrement y avoir quinze personnes là-dedans. Des appels ont été faits. On avait un cours, on avait l'argent, il nous manquait des joueurs. Fournissez-les! Mais cela n'était plus une priorité pour eux maintenant.

Alors, vous savez, de notre part, on est prêts à répondre à leurs besoins, mais on ne peut pas faire l'ouvrage pour eux. On peut faire notre part, mais la leur, c'est impossible de la faire. La seule compagnie qui a répondu à notre appel, parce qu'ils en avaient besoin, c'est Pratt & Whitney. Il nous ont dit qu'ils allaient prendre quatre places. Ils nous ont dit que si, dans 30 jours, au mois de janvier 1981 ils n'avaient pas de nouvelles, ils enverraient leurs gens au New Hampshire, où ils ont leur autre usine. Effectivement, c'est ce qui s'est produit. Ils ont envoyé leurs gens là-bas, effectivement. C'est malheureux, mais c'est arrivé. Cela, c'en est un des cas.

M. Marceau: Votre formation s'applique à des gens qui sont déjà au travail, si je comprends bien. Mais est-ce que vous organisez également des cours pour ceux qui sont à la recherche d'emplois, qui ont besoin d'une formation professionnelle dans un domaine ou dans l'autre?

M. Fiorito: D'accord. Au collège Ahuntsic, nous avons 39 spécialités techniques. Nous sommes issus d'un institut technologique. C'est la raison pour laquelle je peux me permettre d'être brave et, en bons termes anglais, *to be bold*. Je peux me le permettre. Oui, je peux dire ceci. Nous avons dix-sept cours annuellement, des PFMC, que l'on donne au collège. Des PFMC, cela signifie des gens qui sont sans emploi, que l'on recrute, que l'on forme et qu'on retourne, 18 ou 52 semaines plus tard, ou selon le programme, sur le marché. Entre autres... Je peux vous en nommer quelques-uns?

M. Marceau: Oui, mais monsieur Hautecoeur, tout à l'heure, disait que cela n'existait plus.

M. Fiorito: Écoutez, monsieur....

M. Marceau: Non, mais le monsieur qui vous a précédé, justement, j'ai eu une discussion avec lui, il avait l'air bien honnête, et il a dit qu'il n'existait plus de cours comme cela à l'intérieur des commissions scolaires et des CEGEPs. Là, vous dites que....

M. Fiorito: Non, écoutez, je pense qu'il prêchait pour sa paroisse, c'est tout.

M. Marceau: Ah bon?

M. Fiorito: Je pense que c'est ce qu'il a compris; moi aussi, c'est ce que j'ai compris. Parce qu'on parlait du projet Alpha dont je ne connaissais absolument pas l'existence moi non plus. Mais je pense que c'est de cela qu'il parlait, au risque de me faire l'avocat du diable.

Dans notre cas, cela existe. On en offre couramment. De plus, on offre des assistances, des PFIMC, aux compagnies. Des compagnies nous disent qu'elles ont besoin de recycler 50 personnes. On dit qu'on est prêts à collaborer. Toutefois, une chose que les gens semblent oublier, c'est qu'il y a le gouverne-

[Traduction]

which advanced the necessary funds for the project. There was just one problem. We needed fifteen individuals. In order to find them, we went to CAMAQ, which apparently represents 90,000 people. We were sure we would find the fifteen people we needed. Calls were made back and forth. We had the money, we had a course, but we had nobody to take it. And we were supposed to find them! But by then it was no longer a priority for them.

So you see, we are quite prepared to meet their needs, but we cannot do their job. We can do our part, but it is impossible for us to do their job too. The only company that responded was Pratt and Whitney, because it needed such employees. Pratt and Whitney told us they would take four places in the course. They told us that if there was no news in thirty days, by January 1981, they would send their people to New Hampshire, where they have another plant. And that is exactly what happened. Their people did go to New Hampshire. It is too bad, but that is what happened. That is one example.

Mr. Marceau: If I understand correctly, your training programs are for people who already have jobs. Do you also set up courses for people who are looking for jobs and who need vocational training in some area or other?

Mr. Fiorito: All right. We have thirty-nine technical specializations at Ahuntsic College. We were formerly a technical institute. That is why I can afford to be bold. Yes, we have seventeen Canada Manpower Training Programs at the College every year. These programs are for unemployed people, who are trained from eighteen to fifty-two weeks and then sent back to the labour market. Shall I mention some of them?

Mr. Marceau: Yes, but a few moments ago, Mr. Hautecoeur, said that they no longer exist.

Mr. Fiorito: Look, sir...

Mr. Marceau: The person who was here just before you, who looked quite trustworthy, told me that school boards and CEGEPs were no longer offering this type of course. And now you are saying...

Mr. Fiorito: Look, I think he was just talking about his own particular concern, that is all.

Mr. Marceau: Oh?

Mr. Fiorito: I think that is what he meant; that is what I understood him to mean, as well. As you were talking about the Alpha Project, which I did not know about at all either. I may seem like the devil's advocate here, but I do think that is what he was talking about.

In our case, these courses definitely exist. We offer them all the time. We also provide Canada Manpower Industrial Training Programs (CMITP) for various companies. They tell us that they need to re-train fifty employees. We tell them we are ready to help. However, there is one thing that people seem to

[Text]

ment fédéral et le gouvernement provincial et le collège Ahuntsic. Et il s'agit de trois entités séparées. On dit: Écoutez, on est une corporation à but lucratif. C'est un collège qui se doit de survivre. On doit aller chercher de l'argent pour payer les dépenses encourues, parce qu'il y a toujours un développement qui doit se faire. On peut développer un programme, fournir les personnes adéquates, faire l'étude des besoins, faire des recommandations et donner la formation. On peut faire cela. Ensuite, on aimerait avoir un suivi pour s'assurer que ce que l'on donne répond immédiatement aux besoins. C'est un grand processus qui prend du temps et du personnel.

• 1605

Je m'occupe à le faire et j'aime ça faire cela. C'est la raison pour laquelle je suis ici aussi. Je peux vous dire qu'on en fait et qu'on en fait annuellement. On en a assez pour garder trois personnes occupées à plein temps, et moi aussi.

M. Marceau: Vous estimez que vos services sont insuffisamment utilisés?

M. Fiorito: Effectivement, oui. Mais ce qui me déplaît aussi, c'est qu'il y a seulement un collège ici alors qu'il y en a quatorze dans la ville de Montréal. Les quatorze devraient être présents ici.

Il y a une autre chose dont je dois vous faire part. On est prêts à répondre aux besoins des employeurs. D'un autre côté, votre collaboration nous est nécessaire parce qu'un employeur, vous savez, donnez-lui tout l'argent que vous voulez, il va le prendre. Plus il va pouvoir en mettre dans ses poches, mieux cela va être. Il ne faut pas se le cacher, des subventions déguisées, cela existe! Alors, il ne faut pas se tirer aux cartes non plus. On est prêts à le faire, mais il faut absolument qu'ils investissent dans leur personnel. C'est de cette façon-là qu'on réussit à vendre, et je dis bien vendre, la formation professionnelle.

C'est malheureux, mais il se demandent pourquoi ils devraient payer quoi que ce soit. Ils disent qu'ils sont des payeurs de taxes, qu'ils paient des taxes pour subventionner leurs collègues, et ils pensent que leurs gens devraient y aller gratuitement.

À ce moment-là, pourquoi demandent-ils une subvention? Alors, c'est là qu'est l'argument. Alors, c'est toujours l'œuf, le coq, la poule... une affaire de même. C'est toujours la même histoire qui revient constamment.

M. Marceau: Vous avez une clientèle qui vous est référée par les centres de main-d'œuvre?

M. Fiorito: Oui.

M. Marceau: Quelle proportion de vos gens vous sont référés par le centre de main-d'œuvre?

M. Fiorito: Cinquante, cinquante.

M. Marceau: Cinquante, cinquante?

M. Fiorito: Oui. Je vais vous donner un exemple qui nous est venu du centre de main-d'œuvre. La compagnie Shell voulait recycler ses gens qui étaient en instrumentation et contrôle. Alors, ils voulaient avoir un cours bien particulier. Je suis d'accord pour dire que la méthode coopérative doit être mise

[Translation]

forget and that is that the federal government, the provincial government and Ahuntsic College are three separate entities. We have to remind people that the College is a profit-making corporation that has to make ends meet. We have to try to obtain money to pay our expenses, because we have to be constantly developing programs. We can develop a program, supply properly trained people, study the needs, make recommendations and provide the training. We can do all that. What we would like to have then is some follow-up to make sure that our efforts meet the needs immediately. It is a major undertaking that involves time and staff.

I am involved in this work and I like doing it. That is why I am here today. I can tell you that these courses exist and that they are offered annually. They keep myself and three others busy full-time.

Mr. Marceau: Do you think that your services are not used sufficiently?

Mr. Fiorito: Yes, that is just it. The other thing I do not like, is that only one college is represented here, while there are fourteen of them in Montreal. All fourteen of them should be here.

There is another point I would like to mention. We are quite prepared to meet employers' needs. On the other hand, they must co-operate with us. As you know, employers are quite prepared to pocket as much money as you are prepared to give them. Let us face it, "disguised subsidies" exist! However, we should not try to predict what is going to happen either. We are prepared to set up training programs, but it is essential that employers invest in their employees. That is how we manage to sell and I do mean sell, vocational training.

It is unfortunate, but they wonder why they should have to pay anything at all. They say they pay their taxes to support colleges, and they think that their employees should be able to attend the courses free of charge.

Why then do they ask for a subsidy? That is where there is disagreement. It is the old chicken and egg story. The same theme is constantly cropping up.

Mr. Marceau: Are some of your clients referred by Manpower Centres?

Mr. Fiorito: Yes.

Mr. Marceau: What percentage of your people are referred to you by the Manpower Centre?

Mr. Fiorito: It is about 50—50.

Mr. Marceau: 50—50?

Mr. Fiorito: Yes. I will give you an example of a case that was referred by the Manpower Centre. Shell wanted to re-train its employees working in instrumentation and control. They therefore needed a very specific course. I agree that co-operative programs must be promoted; I am a firm believer

[Texte]

de l'avant et j'y crois entièrement. La façon dont j'obtiens généralement la coopération des compagnies, c'est en leur disant qu'au collège, il y a une certaine formation pratique. Il faut bien dire que ce n'est pas le même genre de pratique qu'ils auraient chez eux. Mais pour rapprocher, pour définir ce qu'ils peuvent faire et, pratiquement, le faire, on va en donner une partie chez nous. Par exemple, de midi jusqu'à huit heures le soir, pour une journée, ils vont libérer les gens, ils vont payer les gens et ils vont payer le souper à leurs gens. C'est leur contribution aussi qui est un bon stimulant pour mener à bien un projet.

Alors, ils ont fait cela pendant deux ans pour leur faire passer les examens, leur donnant ainsi une promotion. Cette demande nous est venue directement du centre de main-d'œuvre. Quand ils viennent chez nous, ils savent très bien qu'on a des personnes dont la compétence, dans des domaines bien spécifiques, est reconnue. On peut faire des recommandations sur la durée. Toute la paperasse qui existe entre le Centre de main-d'œuvre du Canada, la direction générale de la main-d'œuvre québécoise et la commission scolaire qui doit en faire la supervision, parce que cela vient d'un collège, c'est généralement très bien accepté et cela passe comme dans le beurre. Ça se fait généralement très bien.

M. Marceau: Dans les cours que vous dispensez, est-ce qu'il y a de la théorie uniquement ou y a-t-il un aspect pratique? Parce qu'on réalise de plus en plus qu'il y a beaucoup de jeunes qui sont sans travail. C'est dans cette catégorie-là, de 18 à 24 ans, que les problèmes de chômage sont les plus aigus. Lorsque les jeunes cherchent un emploi, on leur demande s'ils ont de l'expérience. Alors, comme ils n'ont pas d'expérience, ils ne peuvent pas s'engager. Est-ce qu'il y a des aspects pratiques et théoriques dans les cours que vous dispensez?

M. Fiorito: Chez nous, on donne un cours qui est à la fois théorique... L'aspect pratique, on l'appelle technologique. C'est-à-dire que l'étudiant, avec les principes de base qui sont émis, va travailler dans un laboratoire. C'est l'aspect pratique qu'il reçoit chez nous. Il nous est impossible de les faire travailler sur un alternateur de la grosseur de ceux qu'il y a à la Baie James. On n'en a pas et on n'est pas pour les envoyer là-bas! Mais ce que l'on préconise de plus en plus, et nous avons présentement un projet en ce sens avec le Centre d'emploi, c'est la formule coopérative. Nous allons vous le montrer, votre produit; regardez-le pendant six mois, si vous le voulez, c'est à nos frais. Quand je dis à nos frais, c'est la formule fédérale-provinciale qui est appliquée. C'est son argent, ce sont ses taxes qui lui reviennent indirectement, mais à ce moment-là, c'est sous notre supervision. Et on leur dit à ce moment-là, regardez le produit; si vous l'aimez, dites-nous le. On va le continuer. Sinon, pourquoi vous ne l'aimez pas, qu'est-ce qui lui manque? Et à ce moment-là, on va le réajuster. On est prêt à faire cette chose-là. Les professionnels dans le domaine de l'enseignement, au niveau collégial, on en a en masse! On en a beaucoup, à part de cela! Mais ils sont là, ils sont disponibles. Mais bien souvent, on les regarde et puis on leur fait faire le café. Ce n'est pas intéressant pour un professionnel, ça!

[Traduction]

in them. I usually get these companies to co-operate by telling them that the College provides some practical training. Of course, it is not the same type of practical training that they would get on-the-job. But I tell them that part of the training will be provided at the College. For example, the employer may allow employees to attend courses from noon until 8:00 p.m. for one day. The employer pays his employees and pays for their dinner as well. This type of contribution is a good way of ensuring that the project will be a success.

This went on for two years, to allow the employees to write examinations that would qualify them for a promotion. We received this request directly from a Manpower Centre. They know that we have people who are very well qualified in certain areas. We can make recommendations about the length of the program. There is generally no problem with the paperwork involved in dealings between the Canada Manpower Centre, the Quebec Manpower Branch and the School Board, which supervises the program, because it is provided by a college. Generally, things work out very well.

Mr. Marceau: Are your courses only theoretical or is there also a practical component? I ask that because we are increasingly aware that many young people are unemployed. Unemployment is the most severe in the 18 to 24 age group. When young people look for a job, they are always asked whether they have any experience. And since they do not have any experience, they are not hired. Are your courses practical as well as theoretical?

Mr. Fiorito: Our courses are both theoretical and practical, or technical, to use our word, in other words, the student will use the basic principles he has learned in his work in a laboratory, for example. That is the type of practical training he receives at the college. There is no way we can have students practice on an alternator as large as the ones in James Bay. We do not have any, and we are not about to send the students up there! What we do advocate, however, is the co-operative system. In fact, we have a project of this type with the Employment Centre at the present time. We tell employers that we will give them six months to examine our product at our expense. By that I mean that the federal-provincial formula is applied. The employer is really paying indirectly through his taxes, but the program is supervised by us. At that point we tell them: look at the product, if you like it, tell us. We will continue to produce it. If not, why do you not like it? What attributes does it not have? From that point, we can readjust our programs. We are prepared to do that. We have plenty of professionals in the field of education, at the college level! In fact, we have very many! And they are there, they are available. But very often, people just look at them and have them make the coffee. It is not particularly interesting for a professional!

[Text]

• 1610

M. Marceau: Est-ce que vous avez des commentaires à formuler sur les services de la main-d'œuvre tels qu'ils existent actuellement? Est-ce qu'ils sont, à votre sens, efficaces? Est-ce qu'il y aurait des améliorations à apporter, ou de nouvelles orientations à faire puisque, comme vous le savez, on investit entre trois quarts de milliard et un milliard de dollars dans les politiques d'emplois par l'intermédiaire des centres de la main-d'œuvre, en grande partie. Est-ce que vous estimez que cet argent-là est bien utilisé, ou s'il y aurait des changements à apporter de manière à être plus utiles à la population et plus efficaces en général?

M. Fiorito: Quand on parle du centre de main-d'œuvre, on parle de deux choses:

D'une part, pour les étudiants réguliers du jour, dans la majorité, je ne dirais peut-être pas dans tous les collèges, mais dans la majorité des collèges, il y a le centre de main-d'œuvre. Alors, à ce moment-là, on est très bien servi, d'après moi. Écoutez, ils doivent placer des étudiants. Même les gens du centre de la main-d'œuvre, des fois, nous réfèrent des jeunes de notre collège, et il y a des employeurs qui disent: «Eh bien, va donc voir qu'est-ce qu'ils ont besoin». Des fois, quelqu'un nous dit: «Écoute, on veut recycler 10 personnes, mais ça nous prend 10 ingénieurs». Tu sais—! Et puis à un moment donné, je dis: «Non, non, ça ne te prend pas 10 ingénieurs, au fait. Tout ce que ça te prend, c'est ton personnel qui est là, donnes-leur un cours qui vaut peut-être 45 heures pour accomplir la tâche, ou les besoins auxquels tu veux qu'ils te servent. C'est tout! C'est ça que tu dois faire». Si tu ne veux pas le faire, ne le fais pas. Je vais t'en engager des ingénieurs... D'une part...

L'autre groupe de gens auxquels on fait affaire au centre de main-d'œuvre du Canada, ce sont généralement les gens qui se préoccupent du PPMC, du PFIMC ou encore de pénurie d'emplois... Dans 75 p. 100 des cas, il y a des emplois pour les femmes, où on favorise les emplois pour les femmes... Puis on en cherche au fait, parce que c'est bien important de dire: «écoutez, des femmes peuvent devenir électriciens, des femmes peuvent devenir chauffeurs d'autobus... On rit bien de nous autres itou!... Mêlé-toi donc de tes affaires toi!... Ce n'est pas grave cela... A ce moment-là, on lui dit: «t'en veux-ti ou t'en veux-ti pas?»

Je vais vous avouer que si je disais quelque chose de très malicieux envers les gens du Centre de la main-d'œuvre, je pense que je serais très malhonnête, parce qu'à toutes les fois que j'ai besoin d'informations, ils sont toujours au bout de mon téléphone... Dans mon cas, à moi! Peut-être que pour d'autres ce n'est pas comme cela. Mais j'entretiens de très bonnes relations avec eux.

Annuellement, dans notre région, on reçoit des conseillers; et puis on les avise des changements technologiques qui s'opèrent présentement. On leur dit: «écoutez, les services qu'on offre maintenant sont les suivants»... Nos conseillers, que l'on a chez nous, on les rend disponibles. En plus de cela, il faut qu'ils puissent prendre des soirées pour jaser avec eux et leur

[Translation]

Mr. Marceau: Do you have any comments to make on the manpower services now available? In your opinion, are they effective? Are there any improvements to be made, new directions to be taken, since, as you know, we invest between \$0.75 billion and \$1 billion in employment policies mainly through manpower centres? Do you feel that that money is being used well, or do you feel that changes could be introduced to make the service more useful to the population and more effective in general?

Mr. Fiorito: For us, a manpower centre means two things.

On the one hand, for regular day students, perhaps not in all colleges but in the majority of colleges, there is a manpower centre. At that level, in my opinion, the service is very good. They have to place the students. Even the manpower centre staff sometimes refers young people from our college to us, and there are employers who say: "Well, go and see what they need". Sometimes, we are told: "Listen, we want to retrain 10 people, but you know, we will need 10 engineers"! And at some point, I say: "No, no, you do not actually need 10 engineers. All you need is to give the staff you have on hand a course lasting perhaps 45 hours to teach them to do the job, to teach them to fulfil your needs. That is all! That is what you need to do. If you do not want to do I don't. I will hire engineers for you..." On the one hand...

The other group of people we do business with in the Canada Manpower Centre are generally people involved in the Canada Manpower Industrial Training Program or in job shortages... In 75 per cent of the cases where there are jobs for women, the jobs for women are promoted... and in fact, we are looking for that type of job, because it is very important to say: "Listen, women can be electricians, women can be bus drivers..." They laugh at us! "Mind your own business!"... That is not too bad... At that point, we say to them: "Do you want someone or do you not?"

I must say that if I were to tell you anything particularly malicious about the people at the Manpower centre, I would be rather dishonest, because whenever I need information, they are always at the other end of my telephone line... at least, that is in my case! Perhaps things are different for others. But I have a very good relationship with them.

Counsellors visit our region each year; we advise them of the technological changes occurring. We say to them: "Listen, the services we are providing now are as follow". We make the counsellors in our region available to them. As well, they need to spend evenings talking with our regional people and telling

[Texte]

dire: «écoutez, les critères que l'on reçoit présentement, c'est cela, et ce que l'on offre, c'est cela aussi».

Alors, les cours qu'on offre sont très variés. On est même allé jusqu'en France, en plus de cela, pour savoir quoi offrir. On est allé en Colombie-Britannique pour savoir ce qui se passait là-bas pour un cours qu'on a donné ici. On s'est promené!.. La formation professionnelle, ce n'est pas du travail local; et cela ne se fait pas dans un bureau non plus!

Mr. Marceau: Alors, vous estimez que la formule que vous exploitez actuellement est de nature à solutionner nos problèmes de chômage et nos problèmes de pénurie de personnes qualifiées.

Mr. Fiorito: Oui. Catégoriquement, je dis oui. Mais de part et d'autre, il faut une grande coopération; surtout une grosse collaboration de la part de l'employeur. Toutes les fois que l'employeur se met à crier qu'il n'a pas les spécialistes, on lui dit: «tu n'en as pas, mais donne-moi donc ton meilleur pour ce que tu veux avoir, et on va te le former!» S'il s'ouvre la «trappe», on met le pied dedans, c'est tout!

Mr. Marceau: Et vous estimez que la principale objection à l'efficacité accrue de ce programme-là, c'est que les employeurs ne sont pas trop intéressés à en payer le coût, ils voudraient que ce soit payé à même les taxes, ce qui n'est pas souhaitable dans tous les cas...

Mr. Fiorito: Justement! Pour vous donner juste un exemple... On a une compagnie qui est sur la rive sud au fait... à Montréal... On est allé à la baie James donner des cours aussi, et cela ne nous dérange pas. Cette compagnie nous dit: «On a 70 personnes à recycler parce que nous fabriquons des machines qui sont exportées à 98 p. 100»... Ah bon, d'accord! Quel est votre problème? «Je ne sais pas trop, trop; toutes les fois qu'il faut monter une machine, par exemple, on en a une qui est en Russie, il faut envoyer des gars en Russie, parce que la pièce a été placée à l'envers à l'intérieur, et cela nous coûte cher! C'est un problème qui se répète pour une certaine partie de l'assemblage...»

Alors, à ce moment-là, on s'assoit et puis on dit: «Écoutez, ce n'est pas le machiniste, mais c'est la personne qui fait l'assemblage au niveau de la lecture des plans.»

Bon! Alors le gars dit: «Moi, je suis prêt à faire la formation de mes gens à une condition que cela ne me coûte rien». Okay, on a fait des calculs... On a travaillé avec le centre de la main-d'œuvre... Généralement, on a toujours une politique: les gens du centre de la main-d'œuvre et moi-même, on n'est jamais présent au même instant, pour justement ne pas créer de malaise, dans les hautes instances, les grandes sphères, car à un moment donné s'il fallait que ceux qui font de la haute voltige s'accrochent dans les fleurs du tapis... Pour l'éviter, on dit à ce moment-là: «Écoute, ce qu'on a trouvé, c'est cela, puis ce que vous allez trouver, c'est cela». On fait un grand calcul, puis on arrive à la fin avec une différence entre les chiffres, et on dit: «Écoute, la différence qu'il y a, cela représente votre investissement; divisez-le par le nombre d'heures ou le nombre de personnes que vous avez, puis cela va vous donner à peu près \$1.50 de l'heure. Vous n'êtes pas prêts à investir \$1.50? Vous n'avez pas confiance pour \$1.50 de

[Traduction]

them: "Listen, these are the employment criteria we are getting now, and that is exactly what we are providing".

So the courses we offer are quite varied. In fact, we even went to France to find out what courses to offer. We went to British Columbia to find out what was happening there in order to prepare a course we offered here. We travelled all over!... Vocational training is not local work; it cannot be done in an office either!

Mr. Marceau: So you feel that the formula you are using now is one which can resolve our unemployment problems and our shortage of skilled workers.

Mr. Fiorito: Yes. Definitely, yes. But tremendous co-operation is necessary on both sides, especially on the employer's side. Every time an employer starts complaining that he does not have the specialist he needs, we tell him: "You do not have any, but do your best to tell me what you need, and we will train them"! If the employer is willing to open up and tell us what he wants, we get involved, that is it!

Mr. Marceau: And you feel that the main obstacle to the complete efficiency of that program is the fact that employers are not particularly interested in accepting the costs; they would like to have everything paid for by taxes, which is not always desirable...

Mr. Fiorito: Exactly! I will just give you an example... There is a company on the south shore in Montreal... We also went to James Bay to give courses, and we do not mind doing that at all. This company told us: "We need to retrain 70 people because 98 per cent of the machines we build are exported..." Fine, okay! What is your problem? "I do not know, exactly; everytime we put together a machine... for instance, we have a machine in Russia, and we have to send people to Russia because a part had been put in backwards inside the machine, and that costs a lot! It is a problem which is being repeated at a certain point in the assembly..."

So at that point, we sit down and say: "Listen, it is not the machinists, the problem is with the person preparing the assembly instructions."

Fine! So the guy says: "Well, I am ready to have my people trained as long as that does not cost me anything". Okay, we did calculations... we worked with the Manpower centres... in general, we have one consistent policy: The Manpower centre people and myself are never present at the same time in order to avoid discomfort, because if those in high places doing balancing acts were to fall flat on their faces... to avoid that, we then say: "Listen, this is what we have found, and that is what you are going to find". We do all our calculations, and we end up with a difference between two figures, and we say: "Listen, the difference between the two figures represents your investment; divide it by the number of hours or the number of people you have, and you will find that it comes out to about \$1.50 an hour. Are you not prepared to invest \$1.50? Does your confidence not run to \$1.50 an hour? In such cases, we always come close to the ridiculous. You know, sometimes it is bloody frustrating!

[Text]

l'heure? A ce moment-là, il faut toujours pousser au ridicule. C'est frustrant à mort, des fois, vous savez!

M. Marceau: Merci infiniment pour ces explications-là, et bon courage, continuez, monsieur Fiorito.

Le président: Quand vous parlez de l'enseignement professionnel, est-ce que je comprends bien? Vous parlez de l'enseignement technique, c'est-à-dire des cours qui ne sont pas des cours académiques pour les gens qui vont à l'université, mais pour les gens qui complètent leurs cours au CEGEP...

M. Fiorito: Ce sont des cours strictement techniques.

• 1610

Le président: D'accord. A Jonquière, le directeur du CEGEP nous a dit que ce CEGEP avait le plus grand pourcentage des étudiants dans la formation technique professionnelle au Québec, c'est-à-dire à peu près 75 p. 100. Et il a fait une comparaison avec les CEGEP de Montréal où le taux est à peu près de 50 p. 100 pour les CEGEP de langue française, mais il a mentionné que dans les CEGEP de langue anglaise le pourcentage est peut-être de 30 ou 35 p. 100. Ce qui est très très bas. La grande majorité des étudiants suivent des cours académiques espérant aller à l'université.

A votre CEGEP, le CEGEP d'Ahuñsic que vous avez mentionné est une exception à Montréal, quel est le pourcentage des étudiants inscrits dans la formation professionnelle plutôt qu'académique?

M. Fiorito: Soixante-sept p. 100 des étudiants sont en formation technique ou suivent des cours professionnels si vous voulez. A Jonquière vous en avez combien d'étudiants?

Le président: Monsieur Marceau?

M. Marceau: Deux mille.

M. Fiorito: Au vieux Montréal, ils sont à peu près 5,600; et au collège d'Ahuñsic, ils sont à peu près 4,800; au Collège Dawson, ils sont 10,000. Alors, il est facile de jouer avec les proportions.

Le président: Mais quand même, nous avons aussi visité les collèges communautaires en Ontario et presque tous les étudiants de ces collèges suivent les cours de formation professionnelle et technique et il est très très rare que les étudiants passent à l'université. Il y a une grande différence entre les deux systèmes, entre les collèges et les CEGEP.

M. Fiorito: Je dois vous dire je ne toucherai pas à cette question-là, parce que de l'huile et de l'eau c'est très difficile à mélanger.

Le président: Non, mais quand ils ont commencé avec le système des CEGEP, je crois que le but était d'insister sur la formation de techniciens spécialistes, etc., etc., mais dans plusieurs CEGEP, comme vous l'avez mentionné, le pourcentage est très très bas.

M. Fiorito: Vous permettez?

Le président: Oui.

M. Fiorito: Voici, l'idée de base d'un collège, tel que la formule l'a voulu en 1966, voulait que l'on marie ensemble un institut de technologie... et à Montréal dans le temps nous en avions deux, à Jonquière il y en avait un et il y avait l'Ecole

[Translation]

Mr. Marceau: Mr. Fiorito, thank you very much for those explanations. Good luck, and continue.

The Chairman: Do I understand correctly what you mean by vocational training? You have referred to technical training, courses which are not academic courses for university students but for people completing their CEGEP course...

Mr. Fiorito: These are strictly technical courses.

The Chairman: Fine. In Jonquière, the principal of the CEGEP told us that his college had the highest percentage of students in technical training in Quebec, about 75 per cent. He said that the French-language CEGEP in Montreal had about 50 per cent of their students in such courses, but he also said that the English-language CEGEPs had only about 30 per cent or 35 per cent of their students in technical training programs, which is a very low figure. Most students were taking academic programs in order to go to university.

You have said that your CEGEP, the Ahuñsic CEGEP, is an exception in Montreal. What percentage of students are enrolled in vocational training programs other than academic programs?

Mr. Fiorito: Sixty-seven per cent of the students are in technical or vocational training programs. How many students are there at the CEGEP in Jonquière?

The Chairman: Mr. Marceau?

Mr. Marceau: Two thousand.

Mr. Fiorito: There are about 5,600 students at the CEGEP in old Montreal; 4,800 at Ahuñsic; and 10,000 at Dawson College. So it is easy to play with the figures.

The Chairman: Nevertheless, we have visited community colleges in Ontario and almost all the students are taking vocational and technical courses, and it is extremely rare that they go to university. There is a great difference between the community college system and the CEGEP system.

Mr. Fiorito: I will not get into that question, you are talking about apples and oranges.

The Chairman: No, but when they set up the CEGEP system, I think the idea was to focus on training skilled technicians, but we have heard that in a number of CEGEPs the percentage of students in such programs is very low.

Mr. Fiorito: May I?

The Chairman: Yes.

Mr. Fiorito: The original idea in 1966 was to merge various technical institutes. There were two of them in Montreal at the time, Jonquière had one, and the trade school in Alma was affected by the new system. I am prejudiced about the situa-

[Texte]

des métiers d'Alma qui était emballée par ce système-là. Je suis au départ biaisé. Alors, je ne peux pas me permettre de passer un jugement. Selon ce que l'on voulait faire, on s'attendait d'avoir seulement une douzaine de CEGEP. C'est ce qu'on s'attendait d'avoir, mais effectivement, il y en a qui ont été plus vite que le violon et ils sont devenus des collèges par force majeure. Je ne voudrais pas m'étendre sur la question parce que cela va devenir trop glissant cette affaire-là.

Le président: Voici ma prochaine question: Combien de cours sont des cours d'éducation coopérative au CEGEP d'Ahuntsic et dans les CEGEP du vieux Montréal? A Montréal, combien avez-vous de cours dans les programmes d'éducation coopérative, comme ceux qu'on retrouve à l'Université de Sherbrooke et à l'Université de Waterloo?

M. Fiorito: Nous en avons dans le domaine médical surtout, nous en avons en techniques auxiliaires de la justice. La proportion, je dirais à peu près tous nos étudiants et étudiantes du jour qui sont en techniques auxiliaires de la justice ou encore en techniques médicales, soit en radiologie, par exemple, en médecine nucléaire, en archives médicales. Ils font tous un stage; c'est un stage coopératif qu'ils ont à faire dans différents hôpitaux. Ils le font. Oui, cela existe. Mais ce sont des stages contrôlés, contrôlés dans le sens qu'il y a un cahier de stages qui accompagne chaque étudiant et dans chacun des centres il y a un moniteur qui les suit aussi. Il faut bien le dire. Parce qu'il y a aussi des ententes qui sont conclues entre le ministère de l'Éducation et le ministère des Affaires sociales.

Le président: Quel est votre système? Dans le cas des universités que j'ai mentionnées, ils font quatre mois dans l'institution et quatre mois au travail. Mais il y a d'autres systèmes où, par exemple, les étudiants passent quatre jours par semaine dans l'institution et un jour au travail: Il y a des différentes méthodes. Quelle est votre méthode ici au CEGEP?

M. Fiorito: Selon nos méthodes, ce que l'on fait présentement, c'est que les quatre premières sessions, c'est-à-dire quatre sessions de quinze semaines, soit les deux premières années sont théoriques. Et les deux dernières, c'est-à-dire durant 30 semaines consécutives, je crois que dans certains cas ils reviennent seulement pour une période d'une semaine entre deux sessions pour faire une mise au point. C'est tout. C'est ce qu'ils font. Alors pour nous autres, c'est durant la dernière année en fait qu'ils sont en stage. C'est la formule présentement. Elle varie peut-être un petit peu, mais l'idée principale c'est cela.

• 1615

Le président: Quel était, l'année dernière par exemple, le taux de chômage ou le taux d'emploi parmi vos diplômés 6 mois après avoir complété leur cours?

M. Fiorito: Le Centre de main-d'œuvre chez-nous s'occupe de compiler tout cela pour nous autres...

Le président: Vous ne suivez pas vos étudiants?

M. Fiorito: Non, non, on a...

Le président: En général?

[Traduction]

tion, so I cannot pass judgment on it. The idea was to have only about a dozen CEGEPs. That is what was expected, but some of the institutes jumped the gun and became colleges because there was little else they could do. I do not want to go into details on this point, because it becomes rather sticky.

The Chairman: My next question, then, is how many co-operative programs are there at the Ahuntsic CEGEP and in the CEGEPs in old Montreal? How many co-operative education programs, similar to those which exist at the University of Sherbrooke and the University of Waterloo, exist in Montreal?

Mr. Fiorito: We have such programs, particularly in the medical area, but also in our auxiliary legal programs. I would say that almost all our day students in the auxiliary legal program or the technical medical programs such as radiology, nuclear medicine or medical records have work terms in the various hospitals. Such programs do exist. The work terms are supervised, however: there is a report prepared on each student and an instructor in each centre to monitor their work. This point should be made clear. There are also agreements between the Department of Education and the Department of Social Affairs.

The Chairman: How does your system work? Students in the co-operative programs at the two universities I mentioned spend four months at school and four months on their work term. However, there are other systems in which the students spend four days a week at school and one day at work. Various approaches are used. How does your CEGEP organize the program?

Mr. Fiorito: At the present time, our students spend the first four 15-week sessions, or the first two years, in theoretical programs at the CEGEP. In their last year, they spend 30 consecutive weeks on their work terms. Sometimes they come back to the CEGEP for one week between the two sessions for a brief refresher course, but that is all. That is what they do. In our program, the final year is the work term. At the present time, there may be some slight variations, but that is the basic idea.

The Chairman: What percentage of your graduates were employed or unemployed last year, six months after finishing their course?

Mr. Fiorito: The manpower centre keeps track of that kind of thing for us...

The Chairman: You do not keep track of what your students do?

Mr. Fiorito: No, we...

The Chairman: In general terms?

[Text]

M. Fiorito: En général, à peu près 65 p. 100 des gens étaient placés au premier septembre. Je peux vous envoyer une copie, si vous voulez, des statistiques pour les années antérieures.

M. Marceau: S'il vous plaît. Cela serait très utile.

M. Fiorito: Il y a une autre chose aussi: certains corps d'emplois sont très difficiles à placer. Exemple: en chimie.

Le président: Ce sera ma dernière question. Vous savez que notre prochain groupe de témoins est: Action travail des femmes. Ils sont dans la salle en ce moment. Mais nous avons reçu des plaintes contre les conseillers en éducation, les employeurs, les syndicats, etc., au sujet des positions ouvertes aux femmes dans les métiers non traditionnels. J'ai posé la même question ce matin et hier. A votre CEGEP quel est le pourcentage des femmes et des hommes inscrits aux cours dans les métiers non traditionnels? Par exemple, soudure . . .

M. Fiorito: Chez-nous, on n'offre pas soudure, mais on offre génie civil. On a arpentage, entre autres. En 1967, nous n'avions aucune femme. Maintenant, aujourd'hui, on peut vous dire que sur 120 étudiants nous avons 18 filles. Alors, c'est ouvert aux deux. C'est la même chose au centre Dominico, cours qu'on offre par le PFMC au Centre de main-d'œuvre du Canada, des femmes sont admises là aussi. On a des femmes qui sont en instrumentation et contrôle en électronique. Chez-nous tous les cours sont ouverts à la personne qui veut bien le prendre et qui rencontre les critères au même titre que n'importe quelle autre personne. Nous jugeons des personnes et non pas des sexes.

Le président: Est-ce qu'il y avait beaucoup de professeurs, de conseillers, de femmes et d'étudiants intéressés à ces cours-là?

M. Fiorito: On peut vous dire que le choix est fait par les personnes elles-mêmes. Ce n'est pas nous qui le faisons pour elles. Nous n'essayons pas de les encourager ou même de les décourager.

Le président: Est-ce que les demandes ont augmenté durant les 5 dernières années?

M. Fiorito: Oui, dans tout le domaine électronique et dans le domaine de génie civil, entre autres. Même dans les techniques auxiliaires de la justice les demandes ont augmenté, au niveau des policiers et policières, cela a augmenté. D'un autre côté, dans le domaine médical, on a eu plus de garçons qui sont venus en radiologie, en médecine nucléaire, en électro-encéphalographie. Ce sont des spécialités qui étaient réservées aux femmes et maintenant on a des garçons.

Le président: Très bien. Merci, monsieur Fiorito, pour votre témoignage. Comme je l'ai mentionné aux autres témoins, si nous avons plus de renseignements, nous téléphonerons.

M. Fiorito: Je suis disponible messieurs.

Le président: Très bien, merci.

M. Fiorito: Et je dois certainement, d'une part, vous remercier de m'avoir entendu, et je suis sûr et certain que vous allez mener à bien le travail que vous faites. Messieurs, je vous offre des félicitations.

M. Marceau: Merci pour la confiance.

[Translation]

Mr. Fiorito: In general terms, about 65 per cent of our graduates had jobs as of 1 September. If you like, I can send you a copy of the figures for previous years.

Mr. Marceau: Thank you, that would be very useful.

Mr. Fiorito: Another point is that it is very difficult to find jobs in certain areas, such as chemistry.

The Chairman: This will be my final question. You know that our next group of witnesses is Action travail des femmes. They are in the room now. We have been hearing complaints about guidance counsellors, employers, and unions regarding positions for women in nontraditional jobs. I asked the same question this morning and yesterday. What is the breakdown between men and women enrolled in nontraditional trades at your CEGEP? In welding, for example . . .

Mr. Fiorito: We do not have a welding course, but we do have civil engineering and surveying, for example. There were no women in these programs in 1967. Now, 18 of our 120 students are women. The programs are open to both men and women. Women may also apply for courses offered at the Dominico Centre, which has a Canada Manpower Training Program. There are women in the instrumentation and control program and in electronics. All the courses at our CEGEP are open to anyone who has the qualifications for them. We determine a person's eligibility on the basis of their qualifications, not their sex.

The Chairman: Did many instructors, counsellors, women and students show an interest in these courses?

Mr. Fiorito: The candidates make their own choices, we do not do it for them. We do not try to encourage them or to discourage them in what they take.

The Chairman: Has the number of applications gone up in the last five years?

Mr. Fiorito: Yes, in electronics and civil engineering, for example. There has even been an increase in applications for our legal auxiliary programs on the part of police officers. On the other hand, we now have more men enrolled in our radiology, nuclear medicine and electro-encephalography programs. These occupations were formerly the preserve of women, but now there are men taking them as well.

The Chairman: Fine. Thank you for your testimony, Mr. Fiorito. As I have said to the other witnesses, we will call you if we require any further information.

Mr. Fiorito: I am at your service, gentlemen.

The Chairman: Good, thank you.

Mr. Fiorito: I would like to thank you for allowing me to appear, and I am sure that you will be most successful in the task you have undertaken. I congratulate you, gentlemen.

Mr. Marceau: Thank you for the vote of confidence.

[Texte]

Le président: Maintenant, nous avons Action travail des femmes, représentée par Simone Santerre, Carole Wallace, Dominique Leclerc, Léa Lemieux et beaucoup d'autres.

Nous avons votre mémoire. Je crois que le mémoire est assez bref pour le lire au complet.

Mme Simone Santerre (présidente, Action travail des femmes): Oui, nous allons le lire.

Le président: Et nous aurons une période de questions et de dialogue après.

Mme Santerre: D'accord. Merci.

Alors, Action travail des femmes est un organisme communautaire fondé en 1976. Il a pour objectif de faciliter l'accès au marché du travail des femmes: chefs de familles, de 40 ans et plus, celles qui retournent sur le marché du travail après quelques années d'absence, ainsi que celles qui en sont à leur début et qui n'ont aucune expérience de travail. Toutes ces femmes réclament le droit au travail et elles font partie d'un phénomène récent, important et irréversible, c'est-à-dire l'accroissement rapide du taux de travail féminin et qui est passé de 35 p. 100 en 1971 à 44 p. 100 en 1980.

Notre organisme met l'accent sur les métiers bien rémunérés qu'on appelle non traditionnels parce que habituellement réservés aux hommes. Il s'agit d'une solution concrète et positive répondant aux besoins économiques des femmes avec lesquelles nous travaillons. Autrement, elles seraient canalisées vers des emplois au salaire minimum et c'est le cas de la majorité des femmes. Bon nombre de ces emplois sont d'ailleurs en train de disparaître à cause de l'automatisation du travail de bureau.

Les critiques et recommandations que nous vous soumettons sont le fruit de quatre années d'expérience de travail auprès de centaines de femmes à la recherche d'un emploi, de nombreux employeurs de petites et de grandes entreprises, et également auprès du Centre de la main-d'œuvre du Canada, ici à Montréal.

En 1978, les conclusions d'un rapport préparés par l'Institut de recherche économique C.D. Howe, nous ont grandement encouragées. Ce rapport, portant le titre *New Directions for Manpower Policy*, prévoyait une pénurie de la main-d'œuvre spécialisée pendant les années 80 et conseillait au gouvernement fédéral de faire appel aux Canadiennes pour combler cette lacune.

Trois années plus tard, quelle est la politique du gouvernement canadien dans ce domaine? Qu'arrive-t-il à une femme qui prend au sérieux M. Axworthy, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, lorsqu'il dit que «le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les institutions spécialisées en éducation, dispense des programmes de formation pour les femmes dans les emplois non traditionnels?»

La plupart des femmes qu'Action travail des femmes réfère au Centre de main-d'œuvre rencontrent des difficultés énormes lorsqu'elles vont s'inscrire aux cours de métiers non traditionnels. Même quand nous leur fournissons tous les renseignements pertinents, tels que les dates de début des cours, les prérequis, etc., les femmes sont confrontées aux conseillers qui refusent de les inscrire en leur donnant de faux renseignements. Comme: «Vous n'avez pas le droit à un cours

[Traduction]

The Chairman: Our next group is Action travail des femmes, represented by Simone Santerre, Carole Wallace, Dominique Leclerc, Léa Lemieux and a number of others.

We have your brief, and I think it is short enough to read it in full.

Ms. Simone Santerre (President, Action travail des femmes): Yes, we will read it.

The Chairman: We will have a question period and discussion afterwards.

Ms. Santerre: Fine. Thank you.

Action travail des femmes is a community organization which was set up in 1976. Its objective is to help women enter the labour market: women who are heads of households, women aged 40 and over, those going back to work after not working for some time, and those joining the labour force for the first time with no work experience. All these women demand the right to work and they are part of a recent, important and irreversible phenomenon: the rapid growth of the number of women in the labour force, which went from 35 per cent in 1971 to 44 per cent in 1980.

Our organization deals particularly with well-paid trades, termed "non-traditional", because they are usually for men only. This is a concrete, positive solution that meets the economic needs of the women we serve. Otherwise, they would be channelled into the minimum-wage jobs held by most women. Moreover, many such jobs are disappearing because office work is being computerized.

Our criticisms and recommendations come out of four years of working with hundreds of women looking for work, many employers in small- and medium-sized businesses, and the Canada Manpower Centre here in Montreal.

The conclusions of a report prepared by the C.D. Howe Research Institute in 1978 were most encouraging. The report, entitled *New Directions for Manpower Policy*, forecast a shortage of skilled workers in the 1980s and advised the federal government to look to Canadian women to meet this need.

What is the Canadian government's policy in this regard three years later? What happens to a woman who takes Mr. Axworthy, the Minister of Employment and Immigration, seriously, when he says that "the federal government, in co-operation with the provinces and specialized educational institutions, is providing training programs for women in non-traditional jobs"?

Most women referred to the manpower centre by Action travail des femmes encounter tremendous difficulties when they try to enrol for courses in non-traditional trades. Even when we give the women all the necessary information, such as the course starting date, the prerequisites, and so on, they have to deal with counsellors who refuse to enrol them by giving them incorrect information. For example, "you are not entitled to take a course because you have not worked in the last five

[Text]

parce que vous n'avez pas travaillé depuis cinq ans», dit-on à une femme qui veut retourner sur le marché du travail, maintenant que ses enfants sont à l'école, ou encore, à une femme qui veut quitter un emploi de bureau au salaire minimum: «Vous n'êtes pas éligible à ce cours de la main-d'œuvre, étant donné que vous avez déjà métier». Si elles persistent, on leur suggère souvent un cours de coiffeuse, de commis-dactylo, ou de tenue de livres, des domaines où les salaires sont minimes, les débouchés rares et les possibilités d'avancement nulles.

Plusieurs femmes ont avoué que sans Action travail des femmes et l'appui qu'on leur a apporté, elles se seraient laissées décourager par ces tactiques discriminatoires. A cette politique «officieuse» de réticence envers les femmes qui veulent s'inscrire s'ajoute une politique officielle qui consiste à leur réserver, dans une proportion de trois sur quinze, un certain nombre de places dans des cours désignés comme «non traditionnels».

Cette soi-disant «mesure pour favoriser les femmes» tend au contraire à limiter le nombre de femmes à trois ou à 20 p. 100 et cela en dépit du fait que le taux de chômage chez elles est supérieur au taux de chômage chez les hommes et qu'elles représentent 44 p. 100 de la population active au Québec!

Et celles qui sont prêtes à lutter pour s'inscrire aux cours non traditionnels se heurtent encore à de grands obstacles. Prenons, par exemple, les allocations que le Centre de main-d'œuvre verse à celles qui suivent des cours et qui n'ont pas droit aux prestations de l'assurance-chômage. En 1978, le gouvernement a diminué ces allocations déjà minimes. D'après une étude gouvernementale, «il n'est pas étonnant qu'après cette réduction, le nombre de stagiaires féminines ait diminué considérablement, étant donné qu'un grand nombre de femmes qui avaient besoin de recyclage n'étaient pas éligibles aux prestations de l'assurance-chômage».

Notons aussi que les allocations actuelles du Centre de main-d'œuvre du Canada sont inférieures aux prestations de l'aide sociale et ne tiennent nullement compte des frais qu'occasionne le fait d'être étudiante à plein temps; c'est-à-dire le transport, les repas à l'extérieur, etc.

Ici, à Montréal, la plupart des cours de la main-d'œuvre et surtout les cours de métiers se donnent le soir, de 17 heures à 22 heures ou même se prolongent jusqu'à minuit. C'est le cas pour certains cours en aéronautiques. Évidemment, de tels horaires posent un problème énorme aux femmes qui ont des enfants, car pour la durée des cours qui est de 4 à 11 mois, elles doivent accepter un certain bouleversement de leur vie familiale. Elles doivent aussi se priver de voir leurs enfants d'âge scolaire durant la semaine.

• 1625

De plus, les garderies ne sont pas ouvertes le soir et l'allocation du Centre d'emploi, qui est de \$10 par semaine, est insuffisante et ne permet pas de faire garder un enfant pendant 35 heures.

Face à tous ces obstacles, il n'est pas surprenant que beaucoup de femmes se disent: «Si le gouvernement avait voulu

[Translation]

years", is a comment made to women who want to go back to work because their children are now in school. Or they may say to women who want to leave office jobs where they are paid the minimum wage: "you are not eligible for this manpower course because you already have a job". If the women persist, the counsellors often suggest courses for hairdressers, clerk typists or bookkeepers, which are all areas in which the wages are very low, the outlets few and far between and the opportunities for advancement nonexistent.

A number of women have told us that without the support of Action travail des femmes, they would have been discouraged by these discriminatory tactics. In addition to this "unofficial" reluctance toward women who want to take these courses, there is also an official policy, whereby three out of 15 places are to be reserved for women in nontraditional courses.

This so-called "affirmative action" measure tends rather to restrict the number of women to three out of 15 or 20 per cent, despite the fact that there is a higher rate of unemployment among women than among men and that women account for 44 per cent of the labour force in Quebec!

Women who are prepared to fight in order to enrol in nontraditional courses face further major obstacles. There is, for example, the allowances paid by the manpower centre to women taking courses who are not entitled to unemployment insurance benefits. In 1978, the government reduced these allowances, which were already very small. A government study reported that, "it is not surprising that the number of women taking these courses dropped substantially after this reduction, since many women who needed retraining were not eligible for unemployment insurance benefits."

It should also be pointed out that the allowances apparently paid by the Canada Manpower Centre are less than welfare benefits and in no way take into account the extra costs faced by full-time women students for items such as transportation and meals.

In Montreal, most manpower courses, particularly trades courses, are offered in the evening, from 5.00 p.m. to 10.00 p.m. or even midnight. This is true of some aeronautics courses. Obviously, this type of schedule causes enormous problems for women with children because they have to cope with this disruption of their family life for the four to 11 months that the courses last. In addition, they see very little of their school-age children during the week.

Furthermore, the day care centres are not open in the evening, and the manpower centre allowance of \$10 a week is inadequate and does not cover babysitting costs for 35 hours.

Given all these obstacles, it is not surprising that many women think that if the government had wanted to set up a

[Texte]

mettre en place un système pour bloquer l'accès des femmes aux cours de métiers non traditionnels, il n'aurait pas pu en inventer un meilleur.»

Les programmes de formation en industrie de la Main-d'œuvre du Canada existent depuis 1967. Ils sont basés sur l'idée que l'employeur, en donnant une formation sur le tas aux employés, rend un service qui mérite d'être subventionné. En conséquence, le gouvernement fédéral peut, si l'employeur comble certaines exigences, verser de 60 à 85 p. 100 du salaire d'une personne engagée comme stagiaire, ceci couvrant une période allant jusqu'à un maximum de 52 semaines.

Les femmes étaient reconnues alors comme ayant des besoins spéciaux. Elles étaient donc éligibles à se faire subventionner à 85 p. 100 de leur salaire. Un employé qui était rémunéré à \$4.50 ne coûtait que 68¢ de l'heure à l'employeur. Assurément de la main-d'œuvre à bon marché et pour laquelle l'employeur s'engageait à donner une formation valable! Mais qu'est-ce qui arrivait en pratique?

L'étude gouvernementale que nous avons citée plus avant révèle qu'en 1978-1979, seulement 33 p. 100 des stagiaires dans les programmes de formation industrielle étaient des femmes alors qu'elles représentaient 45 p. 100 des chômeurs. En outre, ces stagiaires étaient cantonnées dans des secteurs tout à fait traditionnels. Elles recevaient une formation comme opératrices de machines à coudre, commis comptables, dactylos, commis de bureau, coiffeuses, etc.

Notre expérience de plus de quatre ans confirme cette réticence de la part des employeurs, réticence qui se transforme souvent, s'il y a pression, en refus d'embaucher des femmes dans les métiers «d'hommes», et cela même lorsqu'on leur offrait une subvention de 85 p. 100 du salaire versé aux stagiaires féminines.

Alors, quelle est la solution proposée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration à ce problème de discrimination? Tout simplement un «battage» publicitaire autour d'un soi-disant nouveau programme incitant les employeurs à «engager des femmes juste pour voir». Et en quoi consiste ce fameux programme si nouveau? C'est toujours le même programme qu'auparavant, sauf qu'il y a une diminution dans la subvention accordée allant de 85 p. 100 à 75 p. 100 du salaire versé. Ce programme laisse donc le choix aux employeurs de faire ou de ne pas faire de discrimination et, sans aucun doute, ils continueront comme avant en préférant n'engager que des hommes dont les salaires peuvent de toute façon être subventionnés à 60 p. 100. Cependant, rien ne change et le gouvernement se fait une belle image aux frais des contribuables. Il serait difficile d'imaginer une tentative plus cynique de manipulation de l'opinion publique.

Nous avons vu que les politiques actuelles des Centres d'emploi du Canada ne font rien pour permettre aux femmes de sortir du ghetto des emplois féminins sous-rémunérés.

C'est pourquoi nous tenons à mettre de l'avant des programmes qui pourraient vraiment favoriser l'accès des femmes aux emplois rémunérateurs, habituellement réservés aux hommes.

Tout d'abord, quant aux cours de la main-d'œuvre, les mesures suivantes s'imposent.

[Traduction]

system to block women's access to nontraditional trades courses, it could not have done any better.

The Canada Manpower industrial training programs have existed since 1967. The idea is that since the employer provides on-the-job training, he is offering a service that should be subsidized. Accordingly, if the employer meets certain requirements, the federal government may pay between 60 and 85 per cent of the salary of the trainee, for up to 52 weeks.

Women were then recognize as having special needs. They were therefore eligible for subsidies amounting to 85 per cent of their salary. An employee earning \$4.50 an hour only cost the employer 68 cents an hour. This was obviously cheap labour, in return for which the employer agreed to provide proper training. But what actually happened in practice?

The government study we quoted from earlier shows that in 1978-1979, only 33 per cent of the trainees in the industrial training programs were women, even though women accounted for 45 per cent of the unemployed. What is more, the women trainees were pigeonholed into completely traditional sectors. They were trained as sewing-machine operators, accounting clerks, typists, office clerks, hairdressers and so on.

After more than four years experience in this area we have seen this reluctance on the part of employers confirmed. If pressure is applied, this reluctance may become a refusal to hire women for "men's" jobs, even when employers are offered a subsidy of 85 per cent of the salary paid to women trainees.

What solution does the Department of Employment and Immigration suggest for this problem of discrimination? In a word, a massive advertising campaign for a supposedly new program encouraging employers to "hire women just to see". And what exactly is this famous new program? It is exactly the same program as before, except that the subsidy to employers has been decreased from 85 per cent to 75 per cent of the woman's salary. The program therefore leaves it up to the employers to decide whether or not they will discriminate against women. They will undoubtedly continue to prefer to hire only men whose salaries may be 60 per cent subsidized in any case. But nothing has changed and the government is merely improving its image at taxpayers' expense. It would be difficult to imagine a more cynical attempt to manipulate public opinion.

We have seen that the current policies of Canada Manpower Centres do nothing to help women get out of the ghetto of underpaid women's jobs.

That is why we are anxious to promote programs that would really help women get into well paid jobs which are generally reserved for men.

First of all, the following steps are necessary with respect to manpower courses.

[Text]

Premièrement, il faut une politique qui réserve des places pour les femmes dans les cours de métiers non traditionnels en proportion avec leur participation au marché du travail. Ici, au Québec, les femmes forment 44 p. 100 de la population active. Nous suggérons qu'un cours soit considéré comme non traditionnel pour les femmes et pour les hommes à partir du moment où il rejoint un secteur d'emploi où la main-d'œuvre actuelle est de plus de 65 p. 100, soit masculine, soit féminine.

Deuxièmement, l'allocation de formation versée aux femmes qui s'inscrivent aux cours de métiers non traditionnels doit être augmentée. Il y aurait lieu de verser 150 à 185 dollars par semaine à chaque stagiaire. Ce montant est égal au remboursement de salaire offert aux employeurs par les Centres d'emploi du Canada pour les stagiaires qui sont formées en industrie.

• 1630

Comme mesure additionnelle pour favoriser l'égalité sur le marché du travail, on pourrait offrir la même prime aux hommes qui s'inscrivent aux cours de métiers qui sont non traditionnels pour eux!

Là où les programmes de formation en industrie et toute autre subvention gouvernementale à l'entreprise privée sont concernés, une mesure très simple et efficace s'impose. Aucune subvention ne doit être accordée à moins que l'employeur s'engage, chiffres à l'appui, à embaucher des femmes dans une proportion de 35 p. 100 au moins dans les catégories d'emplois qui sont non traditionnels dans son entreprise.

Pendant la deuxième guerre, pour répondre à une urgence nationale, le gouvernement fédéral a pu mettre sur pied des mécanismes pour que les femmes occupent des emplois soi-disant «d'hommes». Après la guerre, on nous a renvoyées à nos cuisines et depuis ce temps-là, on nous garde dans un ghetto d'emplois «féminins» sous prétexte que les femmes ne s'intéressent pas aux autres emplois.

Ceci n'est pas vrai.

Les mesures que nous préconisons sont simples, peu coûteuses, seraient faciles à administrer et constitueraient un pas concret vers la déségrégation du marché du travail et l'égalité des femmes sur le plan économique.

Messieurs on vous lance le défi: mettez sur pied de telles mesures et nous verrons bien que les femmes sont intéressées?

Le président: Je vous remercie.

Je donne maintenant la parole à M. Marceau qui a des questions à poser.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Je dois dire que le nom de la présidente m'impressionne particulièrement, parce que c'est celui de mon épouse, Santerre. Je ne sais pas s'il y a un lien de parenté...

Mme Santerre: C'est rare, pourtant.

M. Marceau: Ah! oui.

Vous nous avez présenté un mémoire fort intéressant, dans un style peut-être un peu agressif, mais disons que cela fait partie d'une discussion honnête et d'une ouverture d'esprit que nous voulions de votre part. Évidemment, on voulait connaître

[Translation]

First, there must be a number of places for women in non-traditional trades courses is proportional to their representation in the labour force. In Quebec, women make up 44 per cent of the labour force. We suggest that a course be considered non-traditional (for both men and women) if it is in an area where more than 65 per cent of the employees are either men or women.

Second, the training allowance for women in non-traditional trades courses must be increased from \$150 to \$185 a week. This amount is equal to the salary subsidy that the Canadian Manpower Centre offer all employers for every in-plant trainee.

This additional program is to promote equality in the work place, but we could also offer the same premium to men who register in courses in trades which are nontraditional for them!

When it comes to industrial training programs and all other government grants to private enterprise, a very simple and efficient action should be taken. No grants should be given unless the employer commits himself, figures in hand, to employ a minimum of 35 per cent women in the nontraditional trades in his business.

During World War II, at a time of national emergency, the federal government managed to establish mechanisms allowing women to fill so called "men's jobs". After the war, we were sent back to our kitchens and ever since, we are kept in a ghetto of "women's jobs", under the pretext that women are not interested in other kinds of jobs.

That is not true.

The measures we advocate are simple and not costly; they would be easy to administer and would represent a solid step towards desegregation of the work place and towards economic equality of women.

Gentlemen, we challenge you: set up such measures and you shall see that women are interested!

The Chairman: Thank you.

I now give the floor to Mr. Marceau for questioning.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

I must admit to being impressed by the chairwoman's name; it is my wife's name, Santerre, and I wonder if there is any kinship...

Mrs. Santerre: It is quite an uncommon name.

Mr. Marceau: Indeed.

You have given us a very interesting brief, although a bit aggressive, maybe. Let us say it is part of an honest discussion and openness of mind which we expected from you. We

[Texte]

réellement vos opinions et vos suggestions pour les étudier au niveau de notre Comité.

Vous semblez attribuer au ministère de l'Emploi et l'Immigration et au ministre une attitude différente de celle qu'on retrouve dans le monde en général ou dans la société en général. N'êtes-vous pas d'avis que ce problème que vous identifiez, peut-être au niveau des politiques fédérales, est la manifestation d'une attitude qui, malheureusement, existe à la base, au niveau de la société? Ce que je constate, moi, c'est que si la population elle-même était plus ouverte vis-à-vis des postes non traditionnels pour les femmes, ce serait beaucoup plus facile au niveau gouvernemental d'avoir des politiques qui répondent à un besoin. Est-ce que vous croyez véritablement que les attitudes de la société en général ont atteint le degré d'ouverture que vous souhaitez dans votre mémoire?

Mme Santerre: Pour ma part, je crois qu'un gouvernement se doit de mettre sur pied des politiques avec une grande ouverture d'esprit. Les législateurs ou les gouvernements, souvent, s'engagent dans des champs d'activités alors que la société n'y est pas toujours prête. Je pense que le rôle d'un gouvernement et de ses employés est de faire en sorte qu'on aie une façon progressiste de voir les choses et la politique.

Que la société en général soit prête ou non à employer des gens dans des métiers non traditionnels, je pense qu'il y a toujours une certaine partie de la société qui est prête alors qu'il y en a peut-être une autre qui est réticente. Moi, je pense que le gouvernement doit se voir comme un instrument progressiste et faire en sorte que les Centres d'emploi appliquent ces politiques-là.

Le président: Madame Santerre, si vous voulez, vous pouvez demander aux autres membres de votre délégation de répondre de temps à autre.

Mme Carole Wallace (permanente à Action travail des femmes): Moi, j'aurais envie de répondre un peu à cette question.

• 1635

D'abord, je trouve que les femmes sont... je crois qu'on est 51 p. 100 des personnes qui votent au Canada et je trouve qu'on ne peut pas dire que les femmes sont une petite minorité. Les femmes sont quand même la moitié du monde et les femmes s'intéressent beaucoup à avoir l'égalité sur le plan économique. Alors, je trouve qu'on n'a pas à nous traiter comme une petite minorité de gens qui parlent une langue très bizarre quelque part!

Une autre chose que j'aimerais ajouter, c'est que le gouvernement se promène partout, M. Axworthy, entre autres, pour nous dire publiquement qu'il fait des choses pour promouvoir les femmes sur le marché du travail. Nous, nous disons: «Arrêtez de nous faire de la rhétorique et arrêtez de vous promener en disant que vous faites des choses que vous ne faites pas, et commencez à en faire!»

M. Marceau: Vous identifiez les femmes comme étant une proportion de 51 p. 100 de la population; vous avez raison, il va sans dire. Mais est-ce que parmi ce groupe de femmes, ces 51 p. 100, toutes sont nécessairement de votre avis? Autrement

[Traduction]

certainly wanted to hear your true point of view and your suggestions.

You seem to consider that the Department of Employment and Immigration and its minister have an attitude that is different from that of society at large. Would you not agree that this problem you identified at the federal policy level reflects an attitude which, unfortunately, is that of society as a whole? For my part, I can see that if the population were more open towards nontraditional jobs for women, it would be much easier for the government to adopt policies respecting the need. Do you really believe that in society as a whole, attitudes have reached the degree of openness that you would wish in your brief?

Mrs. Santerre: Personally, I believe that a government should chose its policies with a great openness of mind. Law-makers or governments often engage in certain activities, when society as a whole is not always ready for them. I think that the role of a government and its employees is to ensure that we have a progressive view of policies.

Whether or not society as a whole is ready to accept employment of people in nontraditional jobs, I believe there is always a certain part of society which is ready for that, although some may be reluctant. I for one think that the government should consider itself as an instrument of progress and should make sure that the employment centres apply these policies.

The Chairman: Mrs. Santerre, if you so wish, you can ask the other members of your delegation to respond to some questions.

Mrs. Carole Wallace (Member, Action travail des femmes): I would like to add a few words to that.

First, I believe that women make up 51 per cent of the Canadian electorate, so you cannot say that women are a small minority. Women represent half of the world's population and are very interested in achieving economic equality. So there is no reason to treat us like a small minority that speaks a strange language!

I would also like to add that government representatives, Mr. Axworthy among them, are running around saying that they are doing things to promote women in the labour market. We say: stop the rhetoric, stop the rhetoric and stop running around saying that you are doing things that you are not doing, and start doing something!

Mr. Marceau: You are of course right in saying that women represent 51 per cent of the total population. That is obvious! But do you think that all of these women agree with you? In other words, there are men who agree with you and others who

[Text]

dit, c'est une opinion qui est partagée par certains hommes, que vous avez d'un côté, d'autres, des hommes... on ne peut pas dire que c'est un bloc monolithique... Dire que vous êtes 51 p. 100 contre 49 p. 100 des hommes! Ce que je veux vous dire c'est que la mentalité que l'on constate dans la population, justement, elle est régressive; on refuse de donner à la femme, et les employeurs refusent de donner à la femme... Ce que je me demande, la question qu'on se pose: Est-ce que c'est par des lois qu'on peut changer la situation? C'est la question fondamentale...

Beaucoup de gens nous disent, quand bien même vous allez imposer des lois plus sévères, si les employeurs ne veulent pas, et si une majorité suffisante de la population n'appuie pas ça, cela n'apportera pas de résultat. Ce n'est pas qu'on veut nécessairement ne pas rejoindre vos objectifs; mais la question fondamentale est de savoir si c'est par une loi plus... par des quotas, comme vous venez de le mentionner, que nous allons rejoindre les objectifs avec lesquels, moi personnellement, je suis tout à fait d'accord. Je me pose cette question et je me demande quelle est la voie. Vous semblez dire que c'est par des lois plus sévères... Là-dessus je voudrais qu'on entretienne un dialogue et avoir une aide de ce côté-là, parce qu'on voudrait aller dans la bonne direction.

Mme Wallace: J'aimerais répondre, mais je ne sais pas quelle est votre question. Le gouvernement doit-il faire quelque chose, ou est-ce que?

M. Marceau: Ma question est la suivante. Est-ce que vous avez la conviction que c'est au niveau des lois que vous allez changer la situation que vous décrivez dans votre mémoire? Est-ce que vous pensez que c'est simplement, par une législation qui imposerait des quotas que vous allez changer et que vous allez mettre en pratique ce que vous proposez dans votre mémoire, à savoir une égalité? Autrement dit, est-ce que l'égalité va venir par la base, par les pressions populaires ou, par en haut, par des lois que vous allez imposer? C'est la question fondamentale que je me pose.

Mme Wallace: Je pense que si on finit par avoir des lois qui imposent des quotas, ça va être grâce des pressions de la base, ça va être à cause des pressions des femmes. Je pense que de plus en plus les femmes se regroupent, puis elles ont envie de faire pression dans ce sens-là. Et c'est un peu dans ce sens-là que les femmes, qui sont ici aujourd'hui, sont ici. Alors, tout ça pour dire que les femmes se réveillent.

Mme Santerre: Si vous me permettez... C'est qu'un changement, c'est finalement un changement, une prise de conscience... Les femmes ont le goût de faire des métiers non traditionnels. Je pense que tous les changements dans une société se font aux deux niveaux, aussi bien du point de vue législatif, que par des pressions de la base. La société évolue lentement, on le sait, mais elle continue d'évoluer; elle ne peut pas faire autrement que d'évoluer dans le sens de l'égalité pour les femmes au travail et dans toutes les autres relations. C'est impossible d'après moi que la société n'évolue pas dans ce sens-là. Vous comprenez? Je pense que ça prend des législations fermes et des subventions qui permettent aux femmes de suivre des cours, et en même temps, laisser la société qui va

[Translation]

do not. They are not a monolithic block. To say that you represent 51 per cent of the population, as opposed to the 49 per cent who are men! What I mean is that peoples' views on this are regressive; they refuse to give women, employers refuse to give women... I wonder whether we can change the situation by passing laws. That is the basic question.

A lot of people have told us that it will do not good to pass stricter legislation if employers and a significant majority of the people do not support it. It is not necessarily that we do not want to achieve our goals, which I personally endorse; but the basic question is whether we can do this through more legislation or quotas. I wonder about this and I ask myself what we should do. You seem to be saying that by passing stricter legislation... I would like to discuss this with you and have your views, because we want to move in the right direction.

Mrs. Wallace: I would like to answer, but I am not sure what your question was. Should the government do something or...?

Mr. Marceau: This is my question. Are you convinced that the situation you describe in your brief can be changed by passing legislation? Do you think that what you are proposing in your brief, i.e. equality can be put into practice by enacting legislation that will impose quotas? In other words, will equality come from the grass roots, through public pressure, or from above, through the legislation you want to impose? That, I feel, is the basic question.

Mrs. Wallace: I think that if we end up having legislation that imposes quotas, it will be thanks to grass roots pressure, pressure exerted by women. More and more women are grouping together and want to exert this kind of pressure. And this is why, in a sense, the women who are here today are here. All this to say that women are waking up.

Mrs. Santerre: With your permission... A change is a change, an awareness... Women want to get into non-traditional occupations. All social change occurs on two levels: on the legislative level and at the grass roots. We know that society evolves slowly, but it does evolve, and it can only evolve towards equality for women in the work place and in all other relationships. It is impossible, in my opinion, that society not evolve in this direction. Do you understand? I think that it takes strict legislation and grants to enable women to take courses and we should let society evolve in that direction. I do not think these two aspects can be separated.

[Texte]

sûrement évoluer dans ce sens-là, à mon avis... Alors, je pense que ce sont les deux aspects qu'il ne faut pas séparer.

Mme Louise Proulx (Action travail des femmes): Si vous me permettez d'intervenir ici...

Le président: Oui.

Mme Proulx: Je veux intervenir pour dire... que nous ne sommes pas venues ici pour faire de la haute philosophie, à savoir est-ce que les femmes veulent ou ne veulent pas, est-ce que le gouvernement est prêt, est-ce que la société veut ou ne veut pas... ? Nous représentons des femmes qui sont chefs de famille, qui ont des besoins économiques, qui ont le goût de s'intégrer dans une société avec pleine égalité. La société va devoir changer. On est ici pour le dire et on est ici pour demander et pour exiger qu'il y ait des cours adéquats, des mesures qui soient prises pour que les femmes occupent la place qui leur revient de droit.

• 1640

Carole disait qu'on est 51 p. 100 de la population. On peut ajouter qu'on est 44 p. 100 de la main-d'œuvre, qu'on est la main-d'œuvre sous-payée dans des ghettos. On dit que les emplois de bureaux vont être abolis parce qu'il va y avoir des machines pour nous remplacer et ainsi de suite. Vous êtes au courant de la situation du marché mieux que moi, probablement. J'aimerais dire que je ne suis pas ici pour dire: la société est-elle prête ou non? Ce que je veux, c'est des cours, c'est de l'argent; je veux avoir des métiers qui me permettent de vivre, qui me permettent de faire vivre ma famille, selon mes responsabilités.

Quand on va demander un cours, on se heurte à un paquet de problèmes; c'est-à-dire qu'on ne nous l'offre pas, on ne nous le demande pas, il faut faire pression pour avoir un cours. On se présente dans une usine; on nous dit qu'on va nous donner un cours et on ne nous le donne pas. On profite des subventions sans nous accorder ces cours-là.

C'est une situation qui doit cesser. C'est fini, ce temps-là! Les femmes revendiquent de plus en plus leurs droits sur la place publique et j'espère qu'elles vont continuer à le faire.

Alors, ce qu'on propose ici, je trouve cela raisonnable, très raisonnable et je trouve que ce sont les premières mesures à prendre pour rétablir une situation discriminatoire.

Mme Wallace: J'aimerais un peu revenir à la situation actuelle pour ce qui est des cours des Centres d'emploi. On a justement une dame ici aujourd'hui, qui accepterait de vous parler un peu de la situation qu'elle a vécue quand elle est allée s'inscrire aux cours des Centres d'emploi dans un métier non traditionnel.

On ne veut pas vous laisser avec l'idée que nous, on ne fait que de la rhétorique. Tout ce qu'on a dit dans notre mémoire, c'est basé sur des expériences très concrètes. Alors, vous aimeriez peut-être entendre ce qui arrive à une femme qui prend M. Axworthy au sérieux.

M. Marceau: Nous allons l'écouter avec plaisir.

Mme Léa Lemieux (Action travail des femmes): J'appuie fortement ce que toutes les femmes ici ont dit.

[Traduction]

Mrs. Louise Proulx (Action travail des femmes): With your permission, I have a comment to make.

The Chairman: Go ahead.

Mrs. Proulx: I would just like to say that we did not come here to philosophize about women what women want or do not want, or what the government and society is willing or not willing to do. We represent women who are heads of families, who have economic needs, and who want to participate fully and equally in society. Society will have to change and we are here to say so. We are here to demand that adequate courses be provided and that steps be taken to ensure that women have their rightful place in society.

Carole was saying that we represent 51 per cent of the population. It might be added that we represent 44 per cent of the labour force, that we are underpaid and are confined to job ghettos. They say that office jobs will be eliminated because there will be machines to replace us, et cetera. You probably know the market situation better than I do. I am not here to ask whether society is prepared or not. What I want is courses and money; I want jobs that will allow me to live, to support my family and live up to my responsibilities.

When we ask that a course be given, we run into a lot of problems; the course is not available to us, it is not required, pressure has to be put on to get it. In the factory, we are told that they will give us a course and they do not. They take advantage without giving the courses advantage of the grants without giving the courses.

This type of thing must be stopped. Those days are over! More and more women are publicly demanding their rights and I hope that they will continue to do so.

I think that what we are proposing here is very reasonable and I think that these are the first steps that should be taken to rectify a discriminatory situation.

Mrs. Wallace: I would like to come back to the current situation with respect to courses and employment centres. There is a woman here today who has agreed to talk about the situation that she faced when she enrolled in an employment centre course in a nontraditional occupation.

We do not want to leave you with the impression that all of this is nothing but a lot of talk. Everything that we say in our brief is based on actual experiences. So you might like to hear what happens to a woman who takes Mr. Axworthy seriously.

Mr. Marceau: It will be a pleasure.

Mrs. Léa Lemieux (Action travail des femmes): I strongly support what all of the women who are here have said.

[Text]

Moi, je me suis présentée à un Centre d'emploi. J'avais d'avance décidé ce que je voulais faire parce que j'avais consulté Action travail des femmes. Je savais qu'il y avait un cours qui débutait à tel moment et je suis allée à mon Centre d'emploi, où on m'a d'abord dit que ce cours n'existait pas là. Alors, j'ai été obligée de leur dire que je le savais, mais qu'on pouvait le trouver ailleurs. Finalement, je leur ai dit quoi faire. Ensuite, ils m'ont dit qu'il était trop tard. J'étais deux mois à l'avance. Alors, je suis retournée et j'ai essayé d'avoir de l'aide d'Action travail des femmes aussi. Finalement, environ un mois après mes premières démarches, j'ai réussi à faire mettre mon nom sur un papier me disant que mon nom était bien sur la liste. Je téléphonais pour avoir des informations, pour voir si j'avais des chances, pour pouvoir organiser ma vie en conséquence. On me disait toujours: il faut que vous attendiez, on va communiquer avec vous par la poste, etc., etc. Puis le 23 décembre, j'ai reçu par la poste, effectivement, un petit papier disant que mon nom était sur la liste en question et qu'on me préviendrait trois semaines à l'avance.

Le cours devait débuter le 12 janvier. La période des Fêtes a passé, j'ai rappelé et on m'a dit que si je n'avais rien eu par la poste, on ne pouvait me donner aucune information. J'ai recommunié avec Action travail des femmes, j'ai communiqué avec quelqu'un d'autre qui s'occupe de la coordination des femmes au centre d'emploi et finalement, au bout de deux jours de super-pression, j'ai pu savoir que malheureusement, je n'étais pas inscrite à ce cours du 12 janvier, mais que peut-être je pourrais être inscrite à celui du 16 mars et que mon nom était supposément le treizième sur la liste, donc que j'avais de bonnes chances.

On m'avait dit aussi au début que le cours se donnerait à l'Institut d'hôtellerie et là, j'apprends d'autres sources que le cours se donnera sans doute ailleurs. Cela fait plusieurs mois que je fais ces démarches-là et je ne sais pas encore trop où je m'en vais.

Je veux dire aussi que je suis vraiment obligée de faire des super-pressions, sinon...

M. Marceau: Avez-vous l'impression que c'est parce que vous êtes femme que c'est comme cela, parce qu'on entend souvent des hommes aussi qui nous disent que les fonctionnaires leur donnent des informations inexactes?

Mme Lemieux: Je suis consciente qu'il y a aussi des hommes qui ont des problèmes à ce niveau-là. Tout d'abord, moi, je veux un cours de boulanger-pâtissier qui est un métier non traditionnel pour les femmes et on m'a fait toutes sortes de niaiseries. On a vraiment insisté: est-ce que vous aimez faire la cuisine, est-ce que vous êtes capable de lever des trucs lourds, est-ce que vous êtes bien sûre, etc., etc.?

• 1645

Finalement, je perdais tout mon temps à essayer de leur faire comprendre que j'étais sérieuse, que je voulais prendre ce cours-là, que je savais ce qu'il en était.

M. Marceau: Nous avons eu ailleurs des commentaires de cette nature sur des situations absolument inacceptables. Maintenant, il faut peut-être quand même persévérer. Si moi,

[Translation]

I went to an employment centre. I had decided what I wanted to do because I had consulted Action travail des femmes. I knew that there was a course available at that time and I went to my employment centre, where I was first told that the course did not exist. I told them that I was aware of that, but that it was available elsewhere. I ended up telling them what to do. They then told me that it was too late. I was two months early. So I went back to Action travail des femmes and tried to get help. About a month after my first attempt, I managed to get a paper stating that my name was on the waiting list. I telephoned for information, to see what my chances were so I could organize my life accordingly. I was told: you will have to wait, we will write to you, et cetera. Last December 23, I got a note in the mail saying that my name was on the list and that I would be notified three weeks ahead of time.

The course was supposed to begin on January 12. I called after the holidays and was told that if I had not been notified by mail, they could not give me any information. I got in touch with Action travail des femmes again and with someone else who was in charge of women's co-ordination at the employment centre. Finally, after two days of exerting a lot of pressure, I managed to find out that I was unfortunately not enrolled in the January 12 course but might be registered for the March 16 one. My name was supposedly thirteenth on the list, so my chances were fairly good.

I had initially been told that the course would be given at the Hotel Management Institute, but I have learned from other sources that the course will probably be given elsewhere. I have been working on this for several months now and still do not know where I am heading.

I would also like to say that I really have to exert a tremendous amount of pressure. Otherwise...

Mr. Marceau: Do you think that this is because you are a woman, because men often tell us that government employees provide them with incorrect information.

Mrs. Lemieux: I know that men also have these kinds of problems. However, I want to take a course to become a baker and pastry chef, which is a non-traditional occupation for women, and I have to put up with all sorts of nonsense. They were really insistent: I was asked whether I like to cook, whether I can lift heavy things, whether I was sure that was what I wanted, et cetera, et cetera.

I had to waste time trying to make them understand that I was serious, that I wanted to take the course, and that I knew what was involved.

Mr. Marceau: Others have made comments of this sort on situations that are absolutely unacceptable. Maybe we should pursue it. If I can be of any help, I am at your disposal. This is

[Texte]

personnellement, je peux faire quelque chose, je suis à votre disposition. Là, c'est un cas précis et il faudrait aller justement à la source parce que souvent, on nous parle de généralité, on n'a pas de cas précis. Là, si on a un cas précis, on peut aller à la source et moi, je serais très heureux personnellement de le faire. Je ne dis pas que je pourrai trouver une solution, mais je suis intéressé à savoir si vraiment, c'est rendu au point où on essaie d'empêcher les gens d'occuper un emploi.

Mme Wallace: Je peux vous dire qu'il s'agit vraiment là d'un cas précis, mais aussi d'un cas typique des difficultés que rencontrent les femmes quand elles essaient d'avoir accès aux cours non traditionnels aux Centres d'emploi. Ce n'est pas d'hier qu'on a ces difficultés, cela date de 3 ou 4 ans. Chaque fois qu'une femme y va, elle se fait décourager. Alors, si cela arrive aux femmes que nous vous envoyons, des femmes qui ont tous les renseignements requis et à qui on a dit quoi faire et quelles pressions mettre, si cela arrive à ces femmes-là, imaginez-vous combien il y a de femmes qui se font décourager et qui ne viennent jamais nous voir pour se renseigner.

Mme Dominique Leclerc (Action travail des femmes): Je peux vous dire par exemple, si vous voulez des chiffres, que du 15 décembre au 15 janvier à peu près, ce qui fait un mois, on a reçu environ 200 femmes qui ont eu des expériences identiques avec les Centres d'emploi. Alors, c'est vous dire que ce ne sont pas du tout des cas isolés; c'est une réalité.

M. Marceau: Est-ce qu'il y aurait possibilité que vous complétiez votre mémoire en nous faisant parvenir des détails à ce sujet-là à nous, les membres du groupe de travail. Si ce que vous dites est exact, cela mérite certainement une enquête approfondie parce que c'est tout à fait inacceptable.

Mme Leclerc: Bien sûr.

M. Marceau: Maintenant, est-ce que vous pensez que la situation du chômage, qui est quand même assez tragique dans son ensemble, n'est pas une des causes qui poussent les fonctionnaires à faire une sélection, par la force des choses? Se pourrait-il qu'ils essaient autant que possible de garder sur le marché du travail ceux qui en ont absolument besoin pour essayer de satisfaire un plus grand nombre. Ne croyez-vous pas que la situation pourrait être différente s'il y avait beaucoup de postes d'ouverts, beaucoup de possibilités? Est-ce que vous pensez que cela peut être une des raisons? Ce n'est pas pour les justifier, mais peut-être pour donner une certaine explication sur cette attitude-là.

Mme Wallace: J'aimerais répondre à cette question. Je trouve que la réponse est claire et simple: c'est non. Pendant les années 60, on a eu quand même des conditions économiques assez favorables au Canada et les femmes restaient encore cantonnées dans les mêmes emplois. La situation économique ne rend pas les choses plus faciles, mais cela ne change pas grand-chose non plus. On est toujours dans les mêmes emplois sous-payés.

M. Marceau: Là, vous avez sûrement raison.

Mme Leclerc: Si je peux me permettre, j'aimerais ajouter quelque chose. Justement, ce matin, on a appris qu'une subvention de 50 millions de dollars a été accordée à Pratt & Whitney pour créer 1,000 emplois et j'aimerais savoir combien

[Traduction]

a specific case and we will have to get to the bottom of it. People often talk about general situations, but cannot provide specific examples. If we have a specific case, we can get it to the bottom of it, and I would personally be very happy to help. I am not saying that I will be able to find a solution but I would be interested in knowing whether we have really reached the point where they are trying to prevent people from getting a job.

Mrs. Wallace: This may be a specific case, but it is also a typical example of the problems women face when they try to enrol in nontraditional courses at employment centres. And this is nothing new; this type of thing has been going on for the past three or four years. Every time a woman goes to a centre, she is put off. So if this happens to women that we send, women who have all the necessary information and who have been told what to do and what pressure to exert, you can imagine how many women allow themselves to be discouraged and do not come to us for information.

Mrs. Dominique Leclerc (Action travail des femmes): If you want figures, I can tell you that from December 15 to January 15, which is just about a month, we heard from about 200 women who had exactly the same thing happen to them when they went to employment centres. So these are not isolated cases; that is the way things are.

Mr. Marceau: Could you provide us with additional information on this? If what you say is true, there should certainly be an in-depth inquiry, because it is totally unacceptable.

Mrs. Leclerc: Of course.

Mr. Marceau: Do you think that the over-all employment situation, which is fairly gloomy, pushes government employees to make choices? Do you think that, to try and satisfy as many people as possible, they keep jobs for those who really need them? Do you not think that the situation would be different if there were a lot of jobs available? Do you think this may be one of the reasons? I am not trying to justify what they are doing, I am just trying to explain their attitude.

Mrs. Wallace: I would like to answer the question. I think that the answer is clear and simple: it is no. During the 1960s, when the Canadian economy was in fairly good shape, women were still stuck in the same jobs. The state of the economy does not make things any easier, but it does not change things much either. We are still in the same underpaid jobs.

Mr. Marceau: You are certainly right on that.

Mrs. Leclerc: With your permission, I have something to add. We learned this morning that a \$50 million grant had been given to Pratt & Whitney to create 1,000 jobs and I would like to know how many women will have access to those

[Text]

de femmes vont avoir accès à ces emplois. Étant donné que les femmes sont 44 p. 100 de la population active, pensez-vous que 440 femmes vont pouvoir avoir ces emplois? Elles pourraient être formées, tout à fait. Pratt & Whitney peut les former ou elles peuvent suivre un cours et avoir accès à ces emplois. On paie des impôts, nous aussi.

Alors, disons que c'est vraiment une réalité. Quand il y a des emplois de créés, c'est dans des domaines économiques en expansion; l'aéronautique à Montréal est en expansion. On peut en identifier d'autres et les femmes n'y ont pas accès parce qu'on leur met les bâtons dans les roues dès le départ. Vous savez qu'on peut leur donner une formation. Les cours des Centres d'emploi sont reconnus par ces entreprises et ensuite, elles peuvent avoir une formation sur le tas avec les PFIMC aussi. Cela est utilisé pour les hommes également. Ils le font pour les hommes; alors, pourquoi pas pour les femmes?

Là encore, les femmes ont des besoins économiques. Il y en a beaucoup qui ont deux ou trois enfants à charge; c'est pas avec un salaire de \$3.85 à l'heure actuelle, bientôt \$4.00, qu'on peut faire vivre deux enfants! Juste cela. Et dans l'aéronautique à l'heure actuelle, le salaire d'entrée pour un débutant, c'est \$7.00 de l'heure, \$7.50. Alors, c'est cela la grosse différence.

• 1650

M. Marceau: Est-ce que dans l'égalité, qu'à juste titre vous réclamez, vous faites des priorités? Et je rejoins peut-être ce que disait madame tout à l'heure; elle expliquait qu'il fallait que la femme travaille... est-ce que vous estimez qu'il est possible de faire des priorités, par exemple, parce qu'elle a employé le terme «chef d'une famille», que ce soit l'homme ou la femme. Est-ce que vous estimez qu'on peut, dans des politiques, encourager l'emploi du chef de famille, qu'il soit homme ou femme? Parce qu'il y a certaines gens qui nous disent: «il n'y a aucune distinction, tout le monde est sur un pied d'égalité, il n'est pas question de famille, il n'est pas question de...» Est-ce que vous êtes d'avis qu'on doit, au niveau du chef de famille, qu'il soit homme ou femme... parce que, comme il y a plus de femmes qui sont chefs de famille dans les divorces ou les séparations, je pense que c'est une politique qui peut en fin de compte aider les femmes en mettant une priorité au niveau du chef de famille. On a rencontré des groupes de dames, qui elles nous ont répondu à cette question-là. «il n'en est pas question!». Je me demande si vous partagez le même avis, parce que la question et c'est moi qui l'ai posée, avait pour but d'aider surtout les femmes qui étaient chefs de famille et qui ne pouvaient pas trouver d'emploi. Peut-être que je ne l'ai pas posée aussi clairement, et je n'ai pas fait des distinctions; je voudrais faire des distinctions puis vous demander si vous accepteriez un principe qui serait celui du chef de famille, homme ou femme?

Mme Wallace: J'aimerais répondre. Pour moi, un emploi ce n'est pas un bonbon qu'on donne à ceux qui le méritent. On a toute et chacune le droit de gagner notre vie. Il ne s'agit pas non plus d'enlever ce droit des femmes mariées. Je veux dire si vous regardez les chiffres, vous allez voir que pour 75 p. 100 des femmes mariées qui travaillent, c'est leur salaire qui fait la différence pour que telle famille qui vit en-dessous du seuil de

[Translation]

jobs. Do you think that, since women represent 44 per cent of the labour force, that women will get 440 of these jobs? They could be trained by Pratt & Whitney or they could take courses to qualify for those jobs. We pay taxes, too.

This is how things are. Jobs are created in growth sectors; in Montreal, aeronautics is a growth sector. These are other growth sectors and women do not have access to them because they are given a hard time right from the beginning. You know that they can be trained. Employment centre courses are recognized by employers and women can also get training on the job through CMITPs. This is used for men as well. They do it for men, but why not do it for women?

Once again, women have economic needs. Many of them have two or three children to support. You cannot support two children on the minimum wage of \$3.85, which will soon be \$4.00. In the aeronautics industry, the beginning salary is now \$7.00 or \$7.50 an hour. There is a big difference.

Mr. Marceau: With respect to equality, which you are right in demanding, have you set our priorities? I am coming back to what one of you said earlier; she was explaining that women have to work... Do you think priorities could be set? For example, she used the term "head of a family", whether it be a man or a woman. Do you think that our policies should encourage the hiring of heads of families, whether they be men or women? Some people say that no distinction should be made, that everyone should be on equal footing and that the family situation should not be taken into account. Do you think that heads of family, whether they be men or women... Since more women are becoming heads of families through divorce, separation, I think that a policy which gives priority to the head of the family would help women. We have met with womens' group who said: "nothing doing!" I would like to know whether you agree with them, since the question—and I am the one who asked it—was intended to help women who are heads of families and cannot find work. Perhaps I did not make myself clear enough. I would like to know whether you agree in principle with the concept of head of the family, whether it be a man or a woman.

Mrs. Wallace: I would like to answer. For me, a job is not a goodie that is given to whoever deserves it. We all have the right to earn our living. This right should not be taken away from married women. If you look at the figures, you will see that for 75 per cent of married women who work, their salary makes the difference between living below the poverty line and living decently. I am not prepared to say that a job is some-

[Texte]

la pauvreté puisse avoir une vie décente. Je ne suis pas prête à dire qu'un emploi c'est quelque chose qu'il faut mériter puis que... Je trouve que tout le monde a le droit de gagner sa vie, et si on nie aux femmes mariées le droit de gagner leur vie puis d'avoir une formation décente, ce sont elles qui sont précisément les plus mal prises au moment des divorces et des séparations. Ce n'est pas après qu'on peut régler ces problèmes-là, quand une femme est déjà «poignée» avec tous ces problèmes-là.

M. Marceau: Précisément, madame! La femme mariée, avec des enfants à charge, devrait avoir une priorité par rapport aux autres qui ne sont pas mariées, qui n'ont pas d'enfants et qui ne sont pas chefs de famille. C'est cela que je dis. Ce n'est pas une question de droit au travail.

Mme Wallace: Oui, mais monsieur, quelqu'un qui n'a pas d'enfant, il faut que cette personne vive aussi! Savez-vous ce qu'on peut avoir si on a moins de 30 ans, à l'Aide Sociale au Québec? Cent dix dollars par mois! On ne peut pas vivre avec \$110.00 par mois. Il ne s'agit pas de jouer avec un groupe de femmes contre l'autre; je trouve que tout le monde a le droit d'avoir un emploi.

M. Marceau: En principe, vous avez raison; mais dans une situation d'urgence comme celle qu'on connaît actuellement, avec un chômage très élevé, je vous dis qu'en toute sincérité et je pense que vous le savez, l'idéal c'est de trouver de l'emploi à tout le monde, on est d'accord avec cela... Mais, ce que j'essaie de vous dire c'est que dans des politiques, quelquefois, si vous avez, admettons un emploi de disponible, vous n'en avez pas dix, vous n'avez qu'un... Tous le monde a le droit de l'occuper, mais tout le monde ne peut pas l'occuper! Comment allez-vous choisir la personne qui va avoir cet emploi. Je vous demande: vous avez dix personnes pour occuper ce poste, il faut choisir un critère... Quel est le critère que vous allez choisir? Est-ce que vous allez dire, c'est tout simplement la compétence; mais à compétence égale si toutes les personnes sont... Est-ce que vous allez choisir un critère? Est-ce que vous allez prendre la plus jeune, est-ce que vous allez prendre celle qui est mariée et qui a des enfants? Je ne nie pas le droit au travail! Je suis tout à fait d'accord! Mais j'essaie de vous expliquer que dans des situations concrètes, vous êtes obligés d'avoir des choix et des priorités. Je vous demande laquelle vous choisiriez? Si vous considérez comme madame dit, le chef de famille, ce n'est pas un critère qui puisse aider une personne dans le choix lorsque vous avez des emplois limités.

Mme Proulx: Je trouve, qu'en disant cela, vous reconnaissez implicitement que le gouvernement n'est pas capable d'assurer le plein emploi. Je pense que tout le monde a droit à un emploi. Quand on regarde le rôle de l'assurance-chômage, c'est quoi ce rôle? Pierre-Elliott Trudeau a dit il y a plusieurs années, que ça prenait un taux de chômage de 4 p. 100 pour faire vivre l'économie. Pourquoi ça prend cela? Parce que, quand on regarde le rôle du chômage, c'est quoi le chômage? Cela fait qu'il y a des gens qui sont sans travail, qui sont prêts à accepter n'importe quelles conditions de travail pour avoir un emploi. Il y a un «bassin» de gens qui sont là en réserve, qui sont prêts à prendre n'importe quoi... C'est cela l'assurance-chômage; c'est cela le chômage! Cela maintient les gens à un

[Traduction]

thing you have to earn. I think that everyone has the right to earn his or her living, and if you deny married women the right to earn their living and get decent training, they will be the ones who will be in the worst position if there is a divorce or separation. These problems cannot be solved later, when the woman is already "stuck".

Mr. Marceau: Exactly! Married women who have children to support should be given priority over people who are not married, have no children and are not heads of families. That is what I am saying. It is not a question of the right to work.

Mrs. Wallace: Yes, Mr. Marceau, but somebody who has no children has to live too! Do you know what you can get from social security in Quebec, if you are less than 30 years old? \$110 a month! You cannot live on \$110 a month. We must not try to pull one group of women off against another; everyone has the right to work.

Mr. Marceau: In principle, you are right. But I must say in all sincerity and I think you would agree, that in an emergency situation like the one we are facing, where unemployment is very high, it would be ideal if we could find work for everyone. What I am trying to say, however, is that if there is only one job available, and not ten, only one person can fill it. How do you choose that person? You have ten people who want the job, and you have to choose one. What criterion will you use? Will you base your choice solely on qualifications? What if all of them are qualified? What standard will you use? Will you take the youngest applicant, or the one who is married and has children? I am not denying that everyone has the right to work! I agree! But I am trying to explain that in some situations, you have to make choices and set priorities. Which person would you choose since you are saying? The head of the family criterion cannot be used to make a choice when the number of jobs is limited?

Mrs. Proulx: By saying that, you are implying that the government is not able to guarantee full employment. I think that everyone has the right to be employed. What is the role of unemployment insurance? Pierre Elliot Trudeau said a number of years ago that an unemployment rate of four per cent was needed to keep the economy going. Why? What exactly is unemployment and what role does it play? This means that people are out of work and are prepared to work under any conditions just to have a job. There is a pool of people who are willing to take anything. That is what unemployment and unemployment insurance are all about! It keeps people satisfied because they have an income; it stops them from protesting against government policy. Unemployment has

[Text]

niveau de satisfaction parce qu'ils ont un certain revenu; cela les empêche de contester un peu fort les politiques que le gouvernement pourrait faire. Le chômage a un rôle social politique très évident. On refuse, cela; nous autres. Nous voulons des emplois pour tout le monde. On ne veut pas jouer le jeu classique qu'une femme est meilleure qu'une autre... Une femme va avoir dix points, l'autre femme va en avoir sept. Ce n'est pas cela qu'on veut; ce qu'on veut c'est que tout le monde puisse vivre d'une manière convenable, selon ses besoins. Et puis pour cela, il faut des emplois; et pour les femmes à l'heure actuelle, il faut des emplois mieux rémunérés que ceux qu'on a toujours eus.

• 1655

Je pense que les autres pourraient répéter la même chose.

Mme Fernande Litsermeyer (Action travail des femmes): Puis-je ajouter quelque chose.

Le choix d'un emploi dépend finalement d'un employeur. L'employeur va prendre la personne qui a la meilleure aptitude, la meilleure formation. Alors, ce que nous demandons, pour nous aligner, c'est d'avoir accès à cette formation sans avoir toutes les embûches que nous avons. Si nous avons cela, au moins nous pouvons présenter ce que nous avons; mais nous ne sommes pas plus «connes» que les autres, on peut y arriver aussi. D'ailleurs, cela est prouvé... Je pense que c'est ce critère-là, finalement, qui va résoudre cette question à mon avis.

M. Marceau: Il reste quand même que l'employeur a souvent le dernier mot; mais je pense que les centres de la main-d'œuvre, justement, essaient d'exercer une certaine latitude, et c'est pour cela que je vous pose la question, parce que les centres de la main-d'œuvre se posent de drôles de questions devant des choix qu'ils ont à faire, et ils veulent essayer de répondre à l'ensemble des personnes. Madame dit qu'elle veut le plein emploi. On est tous d'accord, mais je pense que les pays au monde où il y a le plein emploi, il y a peut-être la Russie, mais je ne sais pas si on peut citer en exemple ce qui se passe en Russie, pour ensuite l'appliquer chez-nous. Alors c'est toujours regrettable qu'il y en ait une partie qui ne travaille pas; et il y en a toujours trop. Mais cela c'est un problème assez complexe. Je pense que cela ne fait pas l'objet de nos discussions. Je pense toutefois qu'on est préoccupé; mais on a quand même des limitations, et toutes sortes de conditions. Alors, on est d'accord sur ce qu'on appelle le «plein emploi». Mais je pense qu'on ne serait pas honnête de dire... Je sais, qu'en conscience, aujourd'hui, c'est pas possible de dire que tout le monde peut travailler. Je crois que dans le contexte actuel, ce n'est pas possible... C'est souhaitable, mais ce serait une promesse purement politique et partisane, que de dire qu'on peut le faire. C'est un idéal qu'on doit essayer d'atteindre.

Justement, à ce sujet-là, est-ce que vous pensez que le travail à temps partiel pourrait être une solution? Est-ce que vous pensez que s'il y avait des politiques qui permettraient au gouvernement d'encourager à diminuer le temps de travail, parce qu'on en a déjà discuté avec certains employeurs, à savoir si c'était possible que les employés travaillent un peu

[Translation]

a very obvious social and political function. As for us, we reject this. We want jobs for everyone. We do not want to fall into the old trap of saying that one woman is better than another. One woman gets 10 points, the other 7. That is not what we want; we want everyone to be able to live satisfactorily, according to his or her needs. For that, we need jobs; and for women, we need better paid jobs. We refuse to play the game.

I think that the others would agree.

Mrs. Fernande Litsermeyer (Action travail des femmes): May I add something?

The choice of a job ultimately depends on the employer. The employer will take the person who is the best suited or has the best training. What we want is to have access to this training without running into the obstacles we are now facing. If we have that we will at least have something to offer; we are just as smart as anyone else and can make it! This has been proven. In my opinion, this is a standard that will be used to resolve the issue.

Mr. Marceau: Often, the employer still has the last word, but I think that Manpower centres are trying to show some flexibility and that is why I ask the question. Manpower centres sometimes ask strange questions when they are trying to make choices and meet everyone's needs. You said you want full employment. We all do, but I think that of all the countries in the world, only Russia has full employment and I do not know whether their experience can be applied to us. It is unfortunate that some people are not working; too many, in fact. But it is a complex problem. That is not what we are here to discuss. We are concerned, but we do face limitations and all sorts of conditions. We agree on what is called "full employment". But I do not think that it would be honest to say... We cannot say in all good conscience, that there is work for everyone. Under the circumstances, it is simply not possible. It would be desirable, but it would be political and partisan to promise that it can be done. It is an ideal that we should strive for.

While we are on the subject, do you think that part-time work could be a solution? Do you think that government policy should encourage reductions in the number of working hours? We discussed this with employers to determine whether employees could work shorter hours and less overtime to give

[Texte]

moins longtemps, fassent moins d'heures supplémentaires pour donner plus de chance aux autres d'entrer sur le marché du travail... Est-ce que vous pensez que cela pourrait être une des solutions? Parce que vous n'en parlez pas dans votre mémoire sur le travail.

Mme Wallace: Ah bon! On a vu des études gouvernementales, qui nous démontrent que déjà plus de 80 p. 100 des personnes qui travaillent à temps partiel, ce sont des femmes. Alors, on voit que le temps partiel, cela va avec les ghettos d'emplois féminins sous-rémunérés. Alors si c'est cela que vous entendez par «temps partiel», on n'est pas tellement intéressées.

M. Marceau: Ce que je veux dire, plus particulièrement, c'est que, par exemple dans les usines, il y a beaucoup de gens qui font des heures supplémentaires. Beaucoup de gens augmentent leur revenu aussi, et dans une situation d'urgence, on s'est demandé si à un certain moment, on ne pourrait pas demander aux travailleurs de travailler un peu moins pour laisser la chance à d'autres personnes de s'intégrer. Ce n'est pas nécessairement le temps partiel qu'on encourage. Mais on essaie, pour rejoindre le plus grand nombre de personnes possible, d'essayer de faire partager le temps de ceux qui travaillent et évidemment, leur donner un minimum quand même, mais autant que possible, essayer de trouver des ouvertures dans ce domaine-là. Avez-vous déjà examiné ces possibilités-là...?

Mme Wallace: Si les femmes sont employées dans ces usines-là, à quoi cela sert de diviser les emplois? Notre problème, ce n'est pas de manier des emplois de l'intérieur; notre problème c'est de percer certains secteurs. Actuellement, il y a de la discrimination. Les employeurs ne veulent pas engager des femmes. Alors, cela prend des pressions, cela prend des bons, si vous voulez, pour encourager les employeurs à changer leurs pratiques d'embauche. C'est dans ce sens-là que nous voulons voir des programmes mis sur pied.

• 1700

Mme Proulx: Monsieur Marceau, vous cherchez des solutions aux problèmes du chômage, si je comprends bien.

M. Marceau: C'est cela.

Mme Proulx: Vous essayez de chercher des solutions, par exemple en encourageant le refus de faire du temps supplémentaire pour accorder des emplois à temps plein à d'autres ou en encourageant le travail à temps partiel, c'est-à-dire une division des heures de travail, comme vous dites. Moi, je trouverais cela bien louable que les gens travaillent moins d'heures, mais au même salaire qu'avant parce qu'on a besoin d'argent. Effectivement, cela nous permettrait peut-être de faire autre chose durant ces heures-là pendant lesquelles on ne travaille pas. Je pense que c'est une demande qu'on fait depuis très longtemps dans tous les mouvements ouvriers organisés, que ce soit au Québec, au Canada ou dans le monde.

M. Marceau: Je voudrais avoir votre opinion sur une solution partielle.

Mme Proulx: Cela, c'est une solution pour résoudre le problème du chômage. Nous on n'est pas ici pour résoudre le problème du chômage, mais pour demander que les femmes

[Traduction]

others a chance to enter the workforce. Do you think this could be a solution? You do not say anything about it in your brief.

Mrs. Wallace: Well! We have seen government studies showing that 80 per cent of part-time workers are women. But we can see that part-time work goes hand in hand with underpaid female job ghettos. If that is what you mean by "part-time work", we are not interested.

Mr. Marceau: What I mean is that, in factories for example, a lot of people work overtime to supplement their income. We wondered it would be possible, in an emergency situation, like the one we are facing now, to ask employees to work shorter hours to give others a chance. We are not necessarily promoting part-time work. We are trying to help as many people as possible by asking employees to share their time, or at least give them something. We are trying to find openings in this area. Have you considered these possibilities?

Mrs. Wallace: If there are women working in the factories you referred to, why share the jobs? Our problem is breaking into certain sectors, not handling jobs on the inside. As it now stands, there is discrimination. Employers do not want to hire women. It takes pressure, it takes carrots, if you like, to encourage employers to change their hiring practices. This is the type of program we want to see.

Mrs. Proulx: I gather, Mr. Marceau, that you are looking for solutions to the problem of unemployment.

Mr. Marceau: That is right.

Mrs. Proulx: You are looking for solutions, for example, by encouraging people to turn down overtime so that others will have full time jobs or by encouraging part-time work, or work sharing. I think it would be a good idea if people worked fewer hours, for the same salary, because they need money. This would give us time to do other things. Labour movements have been demanding this for a long time in Quebec, in Canada and in the rest of the world.

Mr. Marceau: I would like to know what you think of a partial solution.

Mrs. Proulx: That is one way of solving the unemployment problem. We, however, are not here to solve the unemployment

[Text]

soient pleinement intégrées dans le marché du travail. C'est d'ailleurs ce que Carole vous a répondu.

M. Marceau: On parle de solutions et on aime bien avoir vos commentaires et vos réactions sur ces solutions. Si vous ne nous dites pas que ces solutions-là vous semblent acceptables, vous allez probablement nous dire par la suite qu'on ne vous a pas consultées. Alors, ce qu'on fait, c'est une consultation. On cherche des avenues pour essayer de vous aider au maximum et pour essayer de résoudre ces problèmes-là. Le groupe de travail essaie de trouver des solutions originales, essaie justement de faire avancer vers une plus grande égalité toutes les classes de la société, pas seulement les femmes, mais aussi les autochtones, les défavorisés, tous ceux qui sont dans le besoin. On ne s'illusionne pas, on n'a pas trouvé de solution miracle. On regarde un peu partout et on essaie de rejoindre vos objectifs. Alors, il faut interpréter cela comme un désir de trouver des solutions.

Vous, vous nous dites que les femmes sont en quelque sorte victimes de discrimination dans les programmes fédéraux. Plusieurs organisations de femmes à travers le Canada nous ont dit la même chose vous n'êtes pas les premières. Je pense que là-dessus, vous avez tout à fait raison. Dans les programmes existants, tout au moins, il ne devrait pas y avoir de discrimination à l'endroit des femmes. Je pense que tout le monde est d'accord là-dessus et c'est certainement un objectif qu'on va essayer d'atteindre dans notre rapport.

Là, vous parlez plutôt des attitudes des fonctionnaires. Mais est-ce que les lois fédérales qui s'appliquent actuellement sont discriminatoires? Je fais une distinction; je ne parle pas des employés, de leur comportement, mais des lois. Est-ce que votre organisme a fait des études à ce sujet et auriez-vous conclu que certaines lois sont discriminatoires? Vous m'avez parlé des attitudes de certains fonctionnaires, mais est-ce que les lois, à votre avis, sont discriminatoires à votre endroit dans le domaine de l'emploi?

Mme Wallace: Je pense que toutes les politiques des Centres d'emploi sont discriminatoires. Le fait que les allocations soient complètement inadéquates est discriminatoire parce que ce sont surtout les femmes qui dépendent des allocations des Centres d'emploi. La plupart des hommes qui suivent des cours retirent de l'assurance-chômage et ils ont donc un niveau plus élevé. Ces allocations si minimes, nous, on les considère discriminatoires. Quand on donne à une femme qui doit faire garder un enfant pendant 35 heures par semaine \$10 pour payer sa gardienne, ce n'est même pas discriminatoire, c'est rire du monde, à mon avis.

On voulait aussi signaler qu'aux Centres d'emploi, il semble qu'il y ait des politiques plutôt que des lois. Dans un sens, il y a encore moins de raisons que cela existe; cela pourrait disparaître grâce à des changements de règlements internes. Ce ne sont pas les lois qui devraient être changées.

M. Marceau: Vous avez apporté une précision intéressante. C'est sûr que dans ce domaine-là, notre groupe de travail peut agir en faisant les recommandations appropriées qui seront achevinées au ministère. Cela, c'est certainement un problème qu'on peut solutionner beaucoup plus facilement que celui du chômage en général.

[Translation]

ment problem. We are here to demand that women be fully integrated into the labour force. This is what Carole said.

Mr. Marceau: We are discussing solutions and we would like to have your comments and reactions to these solutions. If you find these solutions unacceptable, you will probably come back afterwards and say that we did not consult you. What we are doing here is consulting. We are trying to find ways of helping you as much as possible and solving these problems. The task force is trying to come up with original solutions and move towards greater equality for all social classes; not just women, but native peoples, the underprivileged, all those who are in need. We have no illusions. We have not found a miracle solution. We are taking a broad view of things and trying to meet your objectives. This means we are trying to find solutions.

You are saying that federal programs discriminate against women. You are not the first ones to tell us this; a number of womens' groups across Canada have told us the same thing. I think that you are right. Existing programs should not discriminate against women. I think that everyone would agree on that. It is certainly something we will recommend in our report.

You were talking about the attitudes of civil servants. But is existing federal legislation discriminatory? I am making a distinction here; I am not referring to the behaviour of civil servants, but to the legislation. Has your organization looked into this and have you concluded that certain laws are discriminatory? You have talked about the attitude of certain civil servants, but do you think that the employment legislation itself is discriminatory?

Mrs. Wallace: I think that all Employment centres policies are discriminatory. The fact that the allowances are completely inadequate in discriminatory, because it is mostly women who depend on them. Most men who take courses draw unemployment insurance and are thus paid more. We consider that the allowances, which amount to a pittance, are discriminatory. Giving a woman \$10, to pay a baby sister to look after her child for 35 jours a week is not even discriminatory, it is insulting.

We also wanted to point out that Employment centres seem to operate according to policies and not legislation. There is no need for this; it could be eliminated by a change in the regulations. It is not the legislation that needs to be changed.

Mr. Marceau: You have made an interesting point. The task force can certainly make appropriate recommendations to the Minister. This problem is much easier to solve than the problem of unemployment in general.

[Texte]

Mme Wallace: Est-ce que je pourrais ajouter une autre chose? Il y a quand même un manque de lois dans cette matière-là. Nous voyons mal comment nous pouvons subventionner de gros employeurs et les laisser faire de la discrimination dans l'embauche. D'après nous, c'est complètement acceptable.

• 1705

Alors, on trouve que, dans ce sens-là, il devrait y avoir une loi qui obligerait les employeurs à ouvrir leurs portes aux femmes s'ils veulent avoir des subventions.

M. Marceau: Vous voulez dire que, dans les contrats que le gouvernement fédéral signerait avec les entreprises subventionnées, il devrait y avoir une disposition qui mentionnerait spécifiquement qu'il ne doit pas y avoir de discrimination dans l'embauche?

Mme Wallace: Je dirais plus qu'une petite mention. Il devrait exiger des employeurs qu'ils prouvent chiffres à l'appui, c'est ce que nous disons dans notre mémoire, qu'il engage un certain pourcentage de femmes. Nous ne voulons pas simplement voir de belles phrases qui sont là et qui ne font rien. Nous voulons vraiment que cela se fasse d'une façon sérieuse.

M. Marceau: Alors, est-ce que d'autres dames veulent ajouter des commentaires?

Le président: J'ai aussi des questions à poser. Dans votre mémoire, vous avez fait trois recommandations aux pages 8 et 9. La première, à la page 8, suggère une politique qui réserverait des places pour les femmes dans les cours de métiers non-traditionnels. Je me demande pourquoi vous dites simplement dans les métiers non-traditionnels. Parce qu'il est très difficile de faire une définition de ces métiers. Pour moi, il est peut-être plus juste d'avoir tant de places pour les femmes dans tous les cours de formation.

Mme Wallace: C'est parce que déjà, dans les cours qu'on pourrait définir comme traditionnels, les femmes y sont 100 p. 100 des stagiaires. Il n'y a pas de problème à ce niveau-là. Il s'agit d'avoir l'accès aux cours où il y a actuellement 90 ou 100 p. 100 d'hommes.

Alors, ce qui arrive, c'est qu'encore au niveau des cours des centres de main-d'œuvre, il y a des ghettos. Il y a des femmes qui sont dans un ghetto. Il y a des hommes qui sont dans d'autres cours. C'est pour cela que nous proposons une espèce de «déghettorisation» des cours des centres de main-d'œuvre.

Le président: Mais pour moi, pour construire des lois, ce serait plus facile d'établir simplement des réserves dans tous les cours, traditionnels ou non-traditionnels. Vous avez le même résultat, mais on évite une difficulté quant à la définition des métiers qui changent de temps en temps. Vous auriez le même résultat.

Mme Wallace: En pratique, ce n'est pas difficile, car cela se voit très clairement par le nombre de personnes dans les cours. Ce que nous avons proposé comme façon de définir un cours comme traditionnel ou non-traditionnel, c'est déterminer s'il y a plus de 65 p. 100 de personnes d'un sexe dans un cours. Nous pouvons alors dire si c'est traditionnel ou non-traditionnel.

[Traduction]

Mrs. Wallace: May I add something? There is still a lack of legislation in this area. We do not see how we can subsidize big employers and let them maintain discriminatory hiring practices. This is absolutely unacceptable.

In this sense, there should be a law stating that employers must hire women if they want to be eligible for grants.

Mr. Marceau: You mean that contracts between the federal government and corporations receiving grants should include a provision specifically mentioning that hiring practices must be nondiscriminatory?

Mrs. Wallace: They should do more than just mention it. They should require that employers come up with figures proving that a certain percentage of those they hire are women. We do not want nicely-worded phrases that accomplish nothing. We want this to be done seriously.

Mr. Marceau: Do any of the other ladies have comments to add?

The Chairman: On page 8 and 9 of your brief, you make three recommendations. In the first one, on page 8, you propose a policy which would reserve space for women in courses in nontraditional trades. I wonder why you only refer to nontraditional trades, because they are very hard to define. I think that it would be better to have a certain amount of space for women in all training courses.

Mrs. Wallace: This is because, in what might be called traditional courses, all of the trainees are women. So there is no problem. What we want is access to the courses where 90 or 100 per cent of the trainees are men.

What happens is that, even in Manpower centres courses, there are ghettos. Women are in a ghetto. Men are in other courses. This is why we are proposing that courses given by Manpower centres be "deghettoized".

The Chairman: I think that, to build legislation, it would be easier to have quotas for both traditional and nontraditional courses. The result would be the same, but we would avoid the problem of having to define the trades, which are subject to change. The result would be the same.

Mrs. Wallace: In practice, it is not hard, because it is clear from the number of people in the course. We have proposed to define courses as traditional or nontraditional by determining whether more than 65 per cent of people taking it are of one sex. We can tell from this whether it is traditional or nontraditional. In other words, if 68 per cent of the students in a

[Text]

Autrement dit, dans un cours de soudure, si 68 p. 100 des étudiants sont des hommes, nous allons dire que, pour les femmes, c'est un cours non-traditionnel.

Le président: Je pense que, pour vous, ce serait meilleur, quand même, d'avoir des places réservées dans tous les cours, en tout cas.

Mme Leclerc: Les métiers non-traditionnels, cela veut dire des métiers d'hommes, d'accord. Mais comme par hasard, cela correspond à des métiers dans des secteurs économiques en expansion. Cela, je trouve cela très important.

Le président: Mais je ne sais pas pourquoi vous limitez vos . . .

Mme Leclerc: Quand on dit non-traditionnel, quand on pense à mécanique, on sait qu'à l'heure actuelle, les hommes sont formés en mécanique et, comme par hasard, il y a beaucoup de besoins de main-d'œuvre qualifiée en mécanique. Mais les femmes n'y ont pas accès. Alors, on veut que les femmes aient accès à ces métiers, voyez-vous, alors que dans le secrétariat, ghetto féminin, il y a 100 p. 100 de femmes et les centres de main-d'œuvre les envoient toujours là alors que la mécanisation supprime les emplois.

Donc, nous ne voulons pas que les femmes aillent là-dedans. C'est ce que non-traditionnel veut dire.

Alors, excusez-moi, juste un autre petit point. Cela peut varier d'une année à l'autre. Cela peut devenir un cadre assez large. On peut suivre les indices économiques et on peut voir quels emplois sont en expansion. Cela n'est pas compliqué. Mais par non-traditionnel, c'est cela que ça dire, finalement.

• 1710

Le président: Je le sais personnellement. Mais tous les autres groupes de femmes au Canada, comme le vôtre, ont suggéré des places réservées dans tous les cours, pas simplement dans les cours, pour le moment, réservés et non traditionnels. Je comprends très bien quels sont, en général, les métiers non traditionnels, mais il me semble que, pour résoudre le problème, finalement, on doit réserver des places dans tous les groupes. Parce que vous laissez cette décision des années . . . En tout cas, je voudrais aller plus loin que vous, si vous me comprenez bien. Pour moi, c'est encore de la discrimination contre les femmes que de réserver des places simplement, pour cette année, dans les cours non traditionnels. Je comprends pourquoi, en tout cas.

C'est la même chose pour la deuxième recommandation. Il me semble que les allocations de formation versées aux femmes doivent être augmentées pour tous les programmes, pas simplement pour les cours non traditionnels, mais pour les autres cours aussi, ainsi que pour les hommes. Les allocations sont trop basses pour tout le monde.

Mme Hélène Dagenais (Action travail des femmes): Je m'excuse. Moi, je ne faisais pas partie du groupe avant aujourd'hui, mais depuis tantôt j'entends parler de places réservées dans des cours. J'ai travaillé dans le domaine social, j'ai travaillé avec les délinquants, un peu avec les débiles légers, et on connaît les problèmes des handicapés. A chaque fois, les revendications sont les mêmes; on veut avoir des places

[Translation]

welding course are men, we can conclude that it is a nontraditional course for women.

The Chairman: I think that it would be better for you to have space reserved in all courses.

Mrs. Leclerc: We agree that nontraditional occupations are men's occupations. But it just so happens that these occupations are in growth sectors. I think that is very significant.

The Chairman: But I do not see why you limit your . . .

Mrs. Leclerc: If you take mechanics as an example of a nontraditional trade, we know that men are trained as mechanics and it just so happens that there is a demand for qualified mechanics. But women do not have access to it. We want these trades to be opened up to women. Secretarial work, however, is entirely done by women and is a typical female job ghetto. And yet Manpower centres continue to train women for it, knowing full well that automation is eliminating jobs.

We do not want women to train for secretarial positions. This is what contraditional means.

One more short point. This can vary from one year to the next. It can be part of a larger framework. We can look at economic indicators and identify the growth occupations. It is not very complicated. That is what we mean by nontraditional occupations.

The Chairman: I am aware of that personally. But all the other groups of women in Canada, like yours, have suggested that space be reserved in all courses, not only the currently non-traditional courses. In general, I understand what is meant by non-traditional trades, but I think to solve the problem, the space must be reserved on all trade groups. A decision is pending for years . . . In any case, I want to go even further than what you recommend, if you understand. To me, we are still discriminating against women by reserving space simply for this year in non-traditional courses. Of course, I understand why.

The same thing applies to your second recommendation. It seems to me that the training allowances provided for women must be increased for all programs, not only for non-traditional courses, and it should be increased for men also. The allowances are much too low for everyone.

Mrs. Hélène Dagenais (Action travail des femmes): I am sorry, I was not a member of this group before today and I have been hearing for some time now about reserved space in courses. I have worked in the social welfare field, with delinquents, with the lightly mentally retarded, and I am aware of the problems of the handicapped. The demands are always the same, reserve space in selected courses. We are always told

[Texte]

réservées dans des cours. Mais ils nous ont toujours répondu que si on le fait pour un groupe de la société, d'autres vont revendiquer la même chose. J'aimerais savoir aujourd'hui si vous croyez que c'est faisable qu'on réserve spécifiquement des places pour des femmes. Qu'on arrête de se leurrer là-dessus, parce que moi je n'y ai pas confiance du tout. On ne le fait pas pour les handicapés, on ne le fait pas pour les criminels et d'autres, on l'a vérifié.

Le président: Je ne sais pas si vous . . .

Perhaps I should speak in English, maybe I would be better understood. I am for your recommendation, but I do not think you go far enough. I think you are limiting yourself by reserving it to simply what a bureaucrat will decide is non-traditional work. In India, where I have studied, there are more women in medicine than there are men. If you want to get rid of these ghettos, then you just say: if women are 44 per cent of the active population in Quebec, then you reserve that many places for them in all courses.

Mrs. Leclerc: If it is possible, fine.

The Chairman: Well, why is it not possible provided they get the applications in? If you get 44 per cent of the persons applying for some specialization such as teaching are women, it should apply there as well even though it is an area of work which is traditional for both men and women. So why not have the same rules apply to that? The same thing with . . . allocations de formation. Ces allocations doivent être versées aux femmes aussi dans les cours de métiers traditionnels, il me semble. Tous les groupes de femmes au Canada, et aussi d'hommes, ont suggéré l'augmentation de ces allocations parce qu'elles sont trop basses pour tout le monde maintenant. C'est accepté.

Votre troisième recommandation, qui n'est pas indiquée comme étant la troisième, à la page 9, is a form of what is called contract compliance.

If I am not understood by some of you, there are appliances, translation appliances.

In the United States—and I have been a supporter of contract compliance for a long time—under President Johnson, such a program was in place for minority groups and it worked. We have never had it here in Canada. It was not only for companies which received grants from the government, it was for all companies who contracted with the government. If the government, for example, was to let out a contract to build so many aircraft for Air Canada, then they would have to present a form of affirmative action with respect to women, according to your suggestion. Are you suggesting this for all types of contracts? Avec cette recommandation-là, que j'appelle la recommandation, 3 à la page 9, est-ce que vous recommandez cette suggestion? Faites-vous cette recommandation en fonction non seulement des compagnies qui reçoivent des subventions, mais aussi en fonction des compagnies qui ont des contrats avec le gouvernement?

Mme Wallace: Bien sûr, nous serions contentes qu'il y ait une mesure plus forte que celle qu'on propose. On n'aurait aucune objection à cela.

[Traduction]

that if you do it for one group, the other groups will demand the same treatment. Do you think that today it is possible to reserve space strictly for women? Let us stop deluding ourselves in this respect, because I do not believe it is possible at all. It is being done for the handicapped, and criminals and other groups, we have checked.

The Chairman: I do not know if you . . .

Peut-être devrais-je parler en anglais, on me comprendrait mieux. J'accepte votre recommandation, mais elle ne va pas assez loin. Vous vous contraignez en laissant aux bureaucrates le droit de décider ce qui constitue un travail non traditionnel. En Inde, où j'ai fait des études, il y a plus de femmes que d'hommes en médecine. Si vous voulez éviter de créer des ghettos de travail, il faut plutôt dire, si les femmes constituent 44 p. 100 de la population active du Québec, réservons autant de places pour elles dans tous les cours.

Mme Leclerc: Si cela est possible, très bien.

Le président: Pourquoi ne serait-ce pas possible, si les femmes en font la demande? Si 44 p. 100 font des demandes pour une spécialisation comme l'enseignement, on devrait appliquer le principe, même si c'est un emploi qui traditionnellement est ouvert aux hommes et aux femmes. Pourquoi ne pas appliquer les mêmes règles dans ce cas? The same applies for training allowances. The allowances should also be given to women who are in traditional trades. All groups across Canada, men and women, have recommended an increase in the allowances, since they are too low at this time. We accept that.

Now as to your third recommendation, which is not numbered as such but is on page 9, elle constitue une demande de respect des conditions d'embauche.

Si certaines d'entre vous ne comprennent pas l'anglais, elles peuvent se procurer des écouteurs pour capter la traduction simultanée.

J'encourage le respect des conditions d'embauche depuis longtemps, et aux États-Unis, sous l'administration Johnson, il existait déjà un tel programme pour les groupes minoritaires qui a eu du succès. On n'a jamais établi de programme du genre au Canada. Il ne s'agissait pas seulement des sociétés récipiendaires de subventions du gouvernement, mais toute société ayant conclu un contrat avec le gouvernement. Par exemple, si le gouvernement octroyait un contrat pour construire un certain nombre d'avions pour Air Canada, il devrait aussi établir un programme d'action positive pour les femmes, selon votre recommandation. Cette recommandation s'applique-t-elle à tout genre de contrat? Is that what you are recommending on page 9? Does your recommendation apply not only to companies receiving grants, but also to any company under contract with the government?

Mrs. Wallace: Of course we prefer that measures go even further than we have proposed. We certainly would have no objections.

[Text]

• 1715

Le président: Il me semble que la grande majorité des compagnies ne reçoivent pas les subventions. Mais beaucoup d'autres qui ont des contrats grâce aux politiques du gouvernement, celles qui construisent les ponts, les compagnies comme Pratt & Whitney, Canadair, etc., elles ont des contrats avec le gouvernement. Aux États-Unis, ils sont avancés sur la cause des minorités dans les années 60 grâce à une méthode de contract complaint.

Mme Proulx: Est-ce que je peux vous interrompre monsieur le président?

Le président: Oui, excusez-moi.

Mme Proulx: Je voudrais intervenir pour préciser pourquoi on demande d'aller vers des emplois non traditionnels. Nous autres, à Action travail des femmes, pourquoi cherche-t-on à trouver des emplois non traditionnels pour les femmes? C'est pas pour le «fun». C'est par nécessité. On ne veut pas que les femmes gagnent les salaires qu'elles gagnent dans des emplois «ghettoisés» comme on en a actuellement. Ce qu'on voudrait, c'est que les femmes prennent une place sur le marché du travail, prennent une place dans la société, une place qui leur revient, et pour cela une femme doit avoir un salaire convenable et doit participer à la vie de l'entreprise et à toutes les choses qui se retrouvent dans des métiers non traditionnels et qui sont habituellement des emplois réservés aux hommes.

Ce qu'on vise à encourager, c'est la participation des femmes dans ces métiers non traditionnels-là. C'est pour cela qu'on demande que des cours de formation soient bien payés, ou soient mieux payés qu'ils le sont en tous les cas, pour encourager les femmes à aller vers ces métiers-là. C'est pour cela qu'on demande ici que ce soit dans des métiers non traditionnels. Il n'y a pas de problème pour inviter les femmes à se faire secrétaires ou commis ou coiffeuses! On n'a rien à faire pour cela. La société nous dirige vers ça. Les centres de main-d'œuvre nous dirige vers cela. Le problème n'est pas d'encourager les femmes à aller là. Le problème est de trouver des mesures qui permettent d'encourager les femmes à prendre des métiers spécialisés. C'est pour cela que l'on travaille dans ce domaine-là. Puis encore une fois, c'est par nécessité... J'aime avoir un emploi bien rémunéré; j'aime avoir de l'argent; j'ai une auto, et j'aime en payer les frais... J'ai un logement, il faut que je le paye, etc. etc. Alors, \$3.50, \$4.00, c'est insuffisant! Et si je veux avoir un emploi bien rémunéré, je dois travailler dans un emploi qui est habituellement réservé aux hommes.

C'est cela qu'on veut, ici, démontrer. Il est temps que les femmes prennent de ces emplois-là, et il est temps qu'il y ait des mesures, des lois ou des politiques qui permettent aux femmes de participer de plein droit à l'économie, et à la vie sociale aussi. Comme je le dis, le problème, ce n'est pas d'être secrétaire. Le problème, c'est d'être mécanicienne.

The Chairman: Oh, but I understand that. But if a woman in her freedom...

Mme Leclerc: Je m'excuse là...

The Chairman: I will just answer that question first.

[Translation]

The Chairman: It seems to me that the great majority of companies are not receiving grants. But there are many others who have contracts in accordance with government policies, for the construction of bridges, and companies such as Pratt & Whitney, Canadair et cetera. They all have contracts with the government. In the United States, even in the sixties, the minority groups made great progress through the contract complaint method.

Mrs. Proulx: May I interrupt you, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, of course, I am sorry.

Mrs. Proulx: I would like to explain more precisely why we are moving towards non-traditional skills. Why is Action travail des femmes, looking to non-traditional skills to find work for women? It is not for fun! It is necessary. We want women to have higher wages than they are earning in the so-called employment ghettos. We want women to take their place in the labour market, in society, a place they deserve and to do so, women must have a reasonable salary, and be allowed to participate in the life of the company, and in all the other things which are available to non-traditional skills, jobs usually reserved for men.

We are trying to foster more participation by women in non-traditional skills. That is why we are asking that training courses be paid for, and certainly in any case better paid than now, in order to encourage women to enter those trades. That is why we are asking that it be in non-traditional skills. There is no problem in encouraging women to become secretaries or clerks or hairdressers! You need not do anything in that case. Society pushes us into those trades, as do Manpower centers. That is not where women need encouragement. Our problem is in finding means to encourage women to move into specialized skills. That is the aim of our work. And I must repeat, it is necessary... I like having a well paid job; I like having money, I have a car and I like to pay the expenses for it... I have a home for which I must pay et cetera. And really, \$3.50 or \$4.00 an hour is just not enough! But if I want a better paid job, I must work in a skill which is usually reserved to men.

That is what we are trying to show here. It is time that women should go into that sort of job, and in this respect, it is time we have measures, laws and policies which will allow women to participate fully in the economy, and in society. Being a secretary is not any problem, being a mechanic for a woman is.

Le président: Oh, je vous comprends très bien. Si en toute liberté, une femme...

Mrs. Leclerc: Excuse me...

Le président: Je voudrais répondre à cette question d'abord.

[Texte]

Mme Leclerc: Vous parlez très très bien le français monsieur Allmand, et il y a un certain nombre de femmes ici qui ne comprennent pas l'anglais. Alors, si je peux vous encourager à parler français, vous pouvez tout à fait bien le faire; c'est très clair. Il n'y a aucune problème.

The Chairman: It is very kind of you, but I have been here since 9 o'clock this morning and . . .

Mme Leclerc: Votre français est toujours bon.

Le président: Je suis fatigué. De temps en temps, je sens que je ne suis pas bien compris, alors; mais il y a des appareils pour tout le monde, si on veut ces appareils.

En tous les cas, si une femme est par exemple mariée à 18 ans, à 35 ans, à cause de beaucoup de raisons, elle doit aller, pour la première fois, sur le marché du travail. Elle veut être infirmière peut-être! Pourquoi elle n'a pas le droit à une allocation de formation qui est assez haute pour payer tous ses frais? Pour moi, tous les autres groupes au Canada ont suggéré des augmentations d'allocations pour tous les cours, pas simplement pour les travaux non-traditionnels. Maintenant, si vous avez besoin en plus de cela de primes pour attirer les gens dans les emplois non-traditionnels, c'est une autre chose. Mais, il me semble que l'on doit faire des choses pour ouvrir les métiers non-traditionnels aux femmes, mais les allocations doivent être assez hautes pour payer tous les frais nécessaires, même pour la femme qui désire le travail traditionnel.

Mme Wallace: Je pense qu'un des problèmes avec ce que vous proposez, c'est que vraiment dans les cours traditionnels, il n'y a pas de débouchés. Ce n'est pas un service qu'on rend aux femmes que de continuer d'offrir des cours de comptable quand les femmes qui prennent ces cours-là sont incapables au bout de la ligne de se trouver un emploi parce qu'il y a un ordinateur qui les remplace. S'il y avait des emplois traditionnels où il y a des débouchés, on ne serait pas en désaccord. Mais ce qui va arriver, c'est que les femmes vont continuer à suivre les cours traditionnels en croyant qu'il y a des emplois dans ces domaines alors qu'il n'y en a pas.

• 1720

Autre chose. Je trouve que si on est prêt à donner une prime aux employeurs, soi-disant parce qu'ils emploient des femmes dans les métiers non traditionnels, je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas aussi donner une prime aux femmes qui veulent aller dans ces domaines. Pourquoi donne-t-on une prime à un groupe alors qu'on n'en donne pas aux femmes elles-mêmes?

Le président: C'est très bien, une prime, parce que dans la recommandation 2, vous parlez simplement d'augmenter l'allocation. Pour moi, l'allocation doit être augmentée pour tout le monde. Je prends l'exemple des femmes indiennes. Je discute souvent avec elles; souvent, elles veulent aller vers les métiers traditionnels, mais elles ont besoins d'une allocation pour faire vivre leur famille.

Je comprends votre recommandation. C'est une prime pour attirer possiblement une allocation. Très bien. Pour ce qui est de la recommandation 3, je vous ai demandé si vous étiez d'accord et vous avez répondu oui. J'aurais une autre question

[Traduction]

Mrs. Leclerc: You speak French very well, Mr. Allmand and some women here do not understand English. So I would encourage you to speak French, since you can do it so well, quite obviously. It presents no problem.

Le président: C'est très gentil, mais je suis ici depuis 9 heures ce matin et . . .

Mrs. Leclerc: Your French is always correct.

The Chairman: I am tired. Sometimes I feel that I am not being understood: but there are earphones available for anyone who wishes it.

Suppose for instance that a woman who got married at 18, for any number of reasons, decided at age 35 that for the first time, she wanted to work outside. Say she wanted to be a nurse! Why should she not be provided with an allowance sufficient to pay all of her expenses? All groups across Canada have recommended increases in allowances for all courses not only the non-traditional skills. Now, if you need to provide premiums in order to attract people into these non-traditional skills, that is another matter. Certainly something should be done to open up the non-traditional skills to women, but allowances should be sufficiently high to pay all expenses, even for the woman who wants to work in a traditional job.

Mrs. Wallace: One difficulty that arises from your proposals, is that in traditional trades, there are no openings. You are hardly helping women by continuing to offer courses in accounting, if when they finish those courses these women cannot find a job because it has been taken over by a computer. We would certainly encourage women to go into traditional employment, if there were job opportunities. However, as it stands, these women will continue to follow traditional courses in view of getting jobs in fields where there are no longer any jobs.

Another point. If we are going to offer premiums to employers who seemingly will employ women in nontraditional skills, I do not see why such premiums could not be offered to women who venture into these as well. Why give premiums to one group, when they are not being offered to the women themselves?

The Chairman: A premium would be great, although in recommendation two, you speak only of increasing allowances. As far as I am concerned, the allowances should be increased for everybody. Let us take the case, for example, of Indian women. I talk with them often; often they want to go into traditional skills, but they need an allowance in order to provide for their families.

I understand your recommendation. You want some form of premium to attract people, perhaps an allowance. Very good. Now as to recommendation three, I asked if you agreed, and you said yes. I have another question with respect to that

[Text]

sur cette recommandation. J'ai toujours posé ces questions quand nous avons eu des groupes d'employeurs, des grandes industries, des compagnies. Je leur ai toujours demandé en quoi consistait leur programme d'embauche des femmes, quelle était leur politique, etc. Il y a des compagnies qui, récemment, peut-être l'année dernière, cette année ou il y a deux ans, nous ont dit: oui, nous avons maintenant une politique qui est d'accepter les femmes sur la même base que les hommes et nous voulons encourager les femmes. Il n'y a pas toujours de demandes d'emploi, mais on doit peut-être avoir un programme de publicité.

Mme Wallace: S'il y a des employeurs qui vous ont dit qu'ils étaient prêts à engager des femmes, donnez-nous leurs noms et on va s'arranger pour trouver des femmes. Il n'y a pas de problème.

M. Marceau: C'est pour vous dire que la plupart des employeurs à qui la question a été posée ont répondu oui.

Le président: J'étais à Windsor la semaine dernière, je crois, ou il y a deux semaines et ils ont justement terminé une nouvelle usine pour la fabrication de transmissions automatiques, je crois. C'est une très grande usine et ils ont publié une annonce d'offre d'emplois. Ils ont reçu des demandes, mais pas beaucoup, malheureusement.

Mme Wallace: Bien sûr, Windsor c'est un peu loin, mais si vous avez des employeurs montréalais...

Le président: Par parmi les femmes à Montréal, parmi les femmes à Windsor, mais on me dit que c'est la même politique ici, à Sainte-Thérèse.

Mme Wallace: Dans quelle compagnie?

Le président: General Motors. J'ai posé des questions à leur directeur du personnel et...

Mme Wallace: Je pense que chez General Motors, il est plutôt question de mises à pied que d'embauche actuellement. Ce n'est peut-être pas un secteur qui va très bien actuellement.

Le président: Cela dépend parce que, comme je l'ai mentionné, ils ont terminé cette usine il y a plusieurs mois et ils sont en train d'engager 2,000 ou 3,000 personnes.

Comme M. Marceau l'a mentionné, une dizaine de groupes, peut-être même une douzaine, nous ont fait pratiquement les mêmes recommandations que vous. C'est très bien parce que les uns appuient les autres dans toutes les parties du pays.

• 1725

I will do this in English, which is my right as it is your right to speak in French. From what we are told, that not only will justice demand that women go into non-traditional work in the 80s and 90s, but economic necessities will bring it about. The fact is that companies which were reticent to hire women in the past will have little choice. You referred to the C.D. Howe report which said that would be the case—and the reason for that is that the traditional areas of immigration are drying up for Canadian industry. They always used to go overseas when they could not find workers and get them in Europe or the United States or in Britain. They cannot get those workers there anymore. Second, there is the decline in the birth rate both in Canada and in Europe. So they are going to have to

[Translation]

recommendation. I always asked this question to employer groups, large industries, and business firms. I always ask them what is their hiring policies for women, et cetera. Some firms, recently, last year, this year, or a few years ago, have said: yes, we now have a policy to hire women on the same basis as men, and we want to encourage women. We do not always get job applications, and perhaps we should have a publicity campaign.

Mrs. Wallace: If some employers have told you that they are prepared to hire women, give us their names, and we will find the women to fill the jobs. That is no problem.

Mr. Marceau: We are just saying that most employers have answered affirmatively to this question.

The Chairman: Last week, we were in Windsor, I believe, or was it two weeks ago, where they have just finished building a new plant for manufacturing automatic transmissions. It is a very large plant, and advertisements were placed in the newspapers. They did receive some applications, but not very many unfortunately.

Mrs. Wallace: Of course, Windsor is a little far, but if you have some employers here in Montreal...

The Chairman: Not for women in Montreal, but for women in Windsor, although I am told the same policy is applied here for instance at the Saint Therese plant.

Mrs. Wallace: What is the name of the firm?

The Chairman: General Motors. I questioned the Director of Personnel, and...

Mrs. Wallace: I am afraid that right now, General Motors is laying off rather than hiring people. Things are not going so well in that sector right now.

The Chairman: It all depends, since, as I said, they just finished building a new plant several months ago, where they will be hiring some 2,000 to 3,000 people.

As Mr. Marceau said, a dozen groups perhaps also made similar recommendations. That is excellent, since you are all supporting each other across the country.

Je vais continuer en anglais, car j'en ai le droit, comme vous avez le droit de parler français. On nous dit que les femmes occuperont des emplois non traditionnels dans les années 80 et 90, non seulement par pure justice, mais parce que les besoins économiques nous y obligeront. Les sociétés qui hésitent déjà à engager des femmes n'auront plus le choix. Vous avez mentionné le rapport C.D. Howe qui appuie justement cette hypothèse—pour la simple raison que les industries canadiennes ne peuvent plus compter sur l'immigration dans les domaines traditionnels. Si on ne pouvait trouver la main-d'œuvre voulue au Canada, on pouvait toujours la trouver en Europe, aux États-Unis ou en Grande-Bretagne. Maintenant, ces travailleurs ne sont plus disponibles. De plus, le taux de natalité

[Texte]

make use of every possible source of personnel in Canada. So it is not only justice, but it is a question of facilitating this with as little conflict and as much co-operation as possible. I personally think it will be done soon. Monsieur Marceau.

M. Marceau: On a parlé des lois. On a parlé du comportement des fonctionnaires. Est-ce que vous avez des commentaires à formuler sur la publicité gouvernementale en général dans le monde du travail? Est-ce que vous calculez qu'elle est juste et honnête d'une façon générale la publicité émise par les divers départements ou ministères fédéraux? Est-ce que vous avez des commentaires à faire sur le genre de publicité utilisé? Est-ce que vous croyez qu'elle est juste, honnête pour les femmes?

Mme Litsermeyer: Ce que j'aimerais peut-être dire au sujet de cette publicité, c'est que on n'est peut-être pas assez informés des possibilités d'emplois. Il y a le problème que nous cherchons à nous recycler dans des emplois non-traditionnels, alors qu'il semble que les bureaux de chômage nous renvoient dans des métiers traditionnels. Pourquoi? Parce qu'ils ne sont pas assez informés qu'il n'y a plus de débouchés. On forme encore, dans un certain nombre de CEGEPS, des personnes en éducation spécialisée. Il n'y a plus de place. On ne trouve plus rien. Alors, ne pensez-vous pas que c'est un gaspillage de temps pour les jeunes et les moins jeunes de travailler là-dedans ou de s'organiser un avenir là-dedans? Les subventions qui sont données là-dedans pourraient très bien être recanalisées pour produire du personnel qui pourrait être plus efficient dans des secteurs qui fonctionnent. Je pense que tout le monde y trouverait son compte.

Alors, peut-être qu'il faudrait faire un peu plus d'études de marché.

M. Marceau: Oui, peut-être un peu plus d'études de marché.

Mme Wallace: Moi, j'aimerais simplement dire que l'autre soir, j'ai regardé une émission de télévision et j'ai vu une annonce de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Il y avait une jeune et jolie femme assise sur un sofa, sa petite fille à ses côtés. Elle regardait un dépliant du centre de main-d'œuvre et elle se disait en elle-même: «C'est merveilleux les choses que le centre de main-d'œuvre peut faire pour m'aider à me trouver un emploi.» Ce n'est pas toujours drôle d'être chef de famille, mais quand je compare cette publicité à la réalité... Moi, s'il s'était agi d'une entreprise privée, j'aurais dit: «C'est de la fausse publicité.» Mais comme c'est le gouvernement, on n'a pas le droit de dire cela. Mais ça revient au même, c'est de la fausse publicité.

M. Marceau: Évidemment, vous estimez que les services qui vous sont donnés ne sont pas suffisants. C'est en fonction des services...

Mme Wallace: C'est cela. C'est le même gouvernement qui va allouer à cette femme \$10 par semaine pour faire garder sa petite. Je trouve cela fort un peu.

M. Marceau: Vous parlez des emplois non-traditionnels. Est-ce que, également, vous croyez qu'il y a des professions

[Traduction]

diminue au Canada comme en Europe. On devra donc puiser à toutes les sources possibles de main-d'œuvre au Canada. Ce n'est donc pas seulement une question de justice, mais plutôt de s'adapter avec le moins de conflits et le plus de coopération possible. Je crois que nous franchirons cette étape bientôt. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: You were speaking of legislation. We also spoke of the behaviour of civil servants. Do you have any remarks concerning the government advertising in general on the labour market? Do you think that the advertising done by various federal departments is generally honest and fair? Do you have any comments on the type of advertising that is used? Do you think it is fair towards women?

Mrs. Litsermeyer: In this respect, I do not feel that we are sufficiently informed of employment opportunities. We are trying to train into nontraditional skills, while the employment offices refer us to traditional skills. Why? It is because they are not sufficiently informed as to the opportunities. We are still training people in special teaching in CEGEPs, but there are no jobs. There is not anything available. Do you not think that is a waste of time for our youth, and even for the older people, to try to find a career in this area? The grants given in this program could very well be rechannelled to train people more efficiently in more active sectors. I think everybody could benefit.

Perhaps there should be more market analyses.

Mr. Marceau: Yes, perhaps the market should be analysed more carefully.

Mrs. Wallace: The other night on television, I saw a spot announcement by the Employment and Immigration Commission. It showed a young and pretty woman sitting on a sofa with her daughter. She was looking at a Manpower Centre pamphlet, and saying: "It is amazing what the Manpower Centre can do to find me a job." It is not always easy being the head of a family, but when I compare that kind of publicity to the reality... If that had been presented by a private firm, I would have called it false advertising. But as it is the government, we are not allowed to say that. But that is what it comes to, it is false advertising.

Mr. Marceau: Obviously, you do not feel services are satisfactory. It is because of these services...

Mrs. Wallace: That is right, and it is the same government which gives a woman \$10.00 a week to pay for babysitting her daughter. That is a little exaggerated.

Mr. Marceau: You were talking about nontraditional skills. Do you feel that there are also nontraditional professions? We

[Text]

non-traditionnelles? Parce que l'on a entendu, à travers le Canada, plusieurs représentants des universités, en particulier, qui nous ont dit que les femmes avaient de plus en plus accès aux professions libérales et qu'il semblait y avoir dans ce domaine, qui est assez important et rémunérateur, tout au moins une ouverture et des possibilités. Ceci veut dire que les employeurs, semble-t-il, dans le domaine des professionnels, ont moins de réticence à engager les femmes et font moins de distinctions. Est-ce que vous avez cette impression-là?

Mme Santerre: Oui, il y a vraiment une amélioration. C'est vrai que, dans les universités, les femmes ont beaucoup plus accès aux professions libérales comme la médecine, le droit et tout cela. Mais vous avez lu, probablement, dernièrement, le rapport qui a été fait sur les femmes ingénieurs. C'est tout frais sorti, dernièrement. C'est la semaine passée, la semaine dernière. Alors, il y avait là encore sujet à amélioration. On se plaignait de discrimination en autant que les ingénieurs femmes sont concernées.

C'est vrai que, dans les universités et dans les professions libérales, je pense que c'est évidemment plus facile d'exercer une profession libérale pour une femme, c'est plus accepté, c'est...

M. Marceau: Il y a une évolution sensible.

Mme Santerre: Disons qu'il y a une évolution, c'est certain. Face au monde, il y a encore des réticences, mais disons que c'est moins marqué que dans les métiers qu'on qualifie, nous, de non-traditionnels. C'est certain.

Mme Leclerc: Je pourrais ajouter quelques cas. Une de mes collègues vient de me parler des agronomes. Il y avait justement un article sur les femmes agronomes ce matin dans les journaux.

Je pense que vous en avez pris connaissance et cela donne quand même une idée de... D'autre part, je voudrais donner par exemple le cas d'une femme qui a travaillé dans le domaine de la prévention des incendies. On peut dire que son emploi, c'est technicien, et même technicien supérieur. C'est une femme qui a travaillé quatre, cinq ans et, à l'heure actuelle, elle est à l'aide sociale. Elle a été un an en chômage et elle n'a pas pu trouver d'emploi dans son domaine parce que c'est une femme. Elle a déposé trois plaintes à la Commission des droits de la personne. Jamais on n'a examiné ses plaintes. Alors, si je cite son cas, et j'en ai un autre que je vais vous citer après, c'est parce que ces femmes-là se trouvent isolées dans des milieux extrêmement masculins. La prévention des incendies, vous n'êtes pas sans savoir que c'est surtout fait par des hommes. Alors, soit qu'on leur refuse l'emploi carrément, soit qu'elles se trouvent en butte au sexisme. Mais enfin, elle, vraiment, c'est une femme qui est réduite à l'aide sociale. Je la connais, je l'ai rencontrée plusieurs fois et, franchement, c'est désespérant. Elle est presque dépressive. Je trouve que le Canada ne gagne pas du tout à la laisser dans cet état-là.

Deuxièmement, j'ai aussi le cas d'une femme qui a travaillé dans le milieu sportif. Elle était aussi dans ce genre d'emploi de cadre, disons de cadre moyen. Là aussi, il y a très peu de femmes au niveau des cadres moyens. Elle a perdu son emploi à la suite de harcèlement sexuel. Son patron l'a mise à la porte parce qu'elle a refusé de coucher avec lui. Cette femme, à

[Translation]

have heard across the country, from university representatives in particular, that women had more and more access to the liberal professions, that this field, which is very large and well paying, offered some openings. It would seem that employers in the professional field are less hesitant to hire women, and discriminate less. Do you have that impression?

Mrs. Santerre: Yes, there has been a real improvement. It is true that in universities, women have more access to liberal professions such as medicine, law, etc. But you have probably read lately a report prepared on women engineers. It was released just last week. There is still room for improvement. There is still discrimination towards women engineers.

It is true that in universities and liberal professions, I think it is easier to be a professional woman... It is more accepted...

Mr. Marceau: There is a considerable evolution.

Mrs. Santerre: Let us say that there has been evolution, it is obvious. As for the rest of the world, there is still reluctance, but let us say that it is less pronounced than in the trades which we qualify as non-traditional. That is obvious.

Mrs. Leclerc: I could add a few words. One of my colleagues was just talking about women agronomists. Just this morning there was an article on there in the paper.

I understand you have read it and it gives you an idea... But then, I would like to give you an example of a woman who has worked in the field of fire prevention. One could say that she is a technician, and a superior technician at that. She has worked in this field for four or five years, and right now she is on welfare. She has been unemployed for one year and could not find a job in her field because she is a woman. She has filed three complaints to the Human Rights Commission. They have never been examined. I give you this case and I have another one which I would like to explain later. I do it because these women are isolated in extremely masculine environments. You must certainly know that fire prevention is done mostly by men. So they are either refused this job directly, or they must face sexism. In this woman's case, really, she is down to welfare. I know her, I have met her many times and frankly, it is a case for despair. She is almost depressive. I think that by doing nothing to solve her case, Canada is losing something.

I also have the case of a woman who has worked in sports management. She was a middle manager, let us say. There are very few women in middle management. She lost her job following sexual harassment. Her boss fired her because she refused to go to bed with him. That woman is now unable to find another job. I must say that if some women manage to get

[Texte]

l'heure actuelle, ne peut pas trouver un autre emploi. Cela, je le dois dire, c'est quand même le cas de plusieurs femmes qui, parce qu'elles sont capables d'avoir des salaires de \$15,000, \$17,000... Quand elles trouvent un emploi, ça va, mais après, quand elles le perdent, elles ne peuvent plus en trouver d'autre. Donc, au niveau des cadres, des moyens cadres, il y a tout de même des femmes qui ont des qualifications et il y a un problème. Elles sont vraiment en minorité. Comme je vous dis, enfin, je trouve que ces cas parlent par eux-mêmes.

M. Marceau: Alors, je voudrais vous dire que j'apprécie la façon avec laquelle vous avez entretenu ce dialogue. Je voudrais vous dire un peu ce que disait M. Allmand tout à l'heure. Il y a quand même des perspectives fort positives pour les années à venir qui se basent sur le taux de natalité qui décroît. Ceci va obliger en quelque sorte le monde du travail à engager davantage de femmes et à utiliser les capacités des femmes. C'est une situation que l'on déplore, la diminution du taux de natalité mais, d'autre part, si cela peut apporter plus de justice aux femmes et leur donner une égalité à laquelle elles ont droit, cela aura un côté positif. D'après les études, cela devrait exister d'ici quelques années. Le marché du travail va manquer de personnes disponibles et, à ce moment-là, je pense que les femmes auront ce qu'elles réclament, à savoir une meilleure égalité. Il faut commencer immédiatement, mais je veux dire qu'il y a quand même de l'espoir qui nous permet de vous dire qu'on comprend votre situation et qu'elle pourra s'améliorer beaucoup plus rapidement d'ici quelques années. Continuez à travailler dans ce sens-là, on est très heureux.

Mme Wallace: J'aimerais juste dire, en réponse à ce que M. Marceau vient de dire, que ce n'est pas, quand même, une situation qui va s'améliorer toute seule. Cela prend des politiques, et cela prend une volonté politique pour l'améliorer.

Le président: Alors, toutes vos remarques, vos questions et nos réponses sont enregistrées et seront publiées. Vous recevrez une copie des comptes rendus d'aujourd'hui, et aussi une copie de notre rapport qui sera publié au mois de mai ou de juin. Nous espérons avoir un rapport suggérant des changements aux lois, aux politiques et aux programmes. Nous ne sommes pas ici pour défendre le gouvernement ou les politiques du passé, mais pour recommander des solutions. C'est pour cette raison que nous sommes ici à vous écouter, les 18 témoins qui étaient ici, à Montréal. J'espère que nous pourrions améliorer la situation que vous avez décrite.

• 1735

Merci.

Mme Santerre: On vous remercie de nous avoir écoutées.

[Traduction]

salaries of \$15,000 to \$17,000, many are unable to find another job if they lose the first one. So there are women who are qualified for middle management and there are problems there. They really are a minority. As I said, I believe these cases are self-explanatory.

Mr. Marceau: I wanted to tell you how much I appreciate the way you have maintained this dialogue. I would like to reiterate what Mr. Allmand said earlier. There are nevertheless some positive prospects for the coming years, considering the decreasing birth rate. This will force the employers to hire more women and to use their capacities. This declining birth rate is regretful, but on the other hand, if it can bring more justice to women and bring them the equality to which they are entitled, it will have a positive side. According to studies made on the birth rate, we should have this situation in a few years. There will not be enough workers on the market and at that time, I think that women will have what they ask for, that is greater equality. We must start now, but nevertheless I believe there is hope, which allows us to tell you that we understand your situation and that it will improve much more rapidly within a few years. Keep up this good work, we are very happy about it.

Mrs. Wallace: As a response to Mr. Marceau, I would like to add that this progress will not come by itself. We need policies and a political will for improvement.

The Chairman: So all your remarks, your questions and our answers are recorded and will be published. You will receive a copy of today's meeting as well as a copy of our report which will be published in May or June. We hope to put out a report proposing changes in the laws, policies and programs. We are not here to defend the government or past policies, but rather to recommend solutions. That is the reason why we are here to listen to you, to hear the 18 witnesses who appeared in Montreal. I hope we will succeed in improving the situation you have described.

Thank you.

Mrs. Santerre: We thank you for having listened to us.

APPENDIX "EMPL-22"

COMMENTS ON ENGINEERING EDUCATION FOR
THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

There is at present in Canada what might be termed a minor shortage of new engineers, minor in the sense that recent engineering graduates and practicing junior engineers are faced with a wide and tempting selection of employment opportunities with the result that starting salaries for new graduates have been pushed to very high levels (about \$20,000 minimum for 1981) compressing and distorting the range for all engineers and complicating the staffing of engineering enterprises, but still minor because this shortage of engineers has not yet of itself prevented many projects or proposals from going forward. However, if any reasonable fraction of the major projects which are now "on hold" in Canada for various political and economic reasons were to be started, Canada would not have enough engineers to do the technical design and operational work. Previous shortages of engineers have been met by programs of importation. Nationalistic and ego considerations aside, such solutions are unlikely to work now because there are no obvious pools of talent waiting to emigrate to Canada. There is thus an alarming possibility that the lack of technological talent may have a direct and major restraining effect on key industrial developments. For example, the predicted number of engineers needed for those tar sands projects for which preliminary planning has already been done is almost equal alone to the total annual output of all the engineering schools in Canada in all branches.

The need to provide Canadian engineers for Canadian project presents a challenge to these engineering schools, a challenge they are finding difficult to meet. The pattern at McGill is typical of most of the Canadian engineering schools and thus I feel I can speak in general terms. The engineering departments are saturated at the undergraduate level and cannot handle any more students with existing complements of staff and facilities. The engineering faculty is part of a university which is being drastically pinched in its overall funding and the engineering faculty is bearing a proportionate share of the attrition of resources. Quality of educational background has been a hallmark of Canadian engineers and while this quality has been maintained to date in our recent graduates, there are warning signals everywhere of an impending deterioration, classes too large for proper design assignment, insufficient and obsolescent laboratory equipment, reduced choice of options, inadequate or inappropriate space. Thus the growing demand for engineering graduates on the one hand and the growing demand for entrance places on the other are confront-

APPENDICE «EMPL-22»

REMARQUES SUR LES ÉTUDES EN GENIE,
À L'INTENTION DU GROUPE DE TRAVAIL
PARLEMENTAIRE SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

A l'heure actuelle, il existe au Canada ce que l'on pourrait appeler une pénurie mineure de nouveaux ingénieurs. Elle est mineure dans le sens que les nouveaux diplômés en génie et les jeunes ingénieurs qui exercent disposent d'un choix étendu et tentant de possibilités d'emplois. Il en résulte que les salaires initiaux des nouveaux diplômés ont atteint des niveaux très élevés (environ \$20 000 au minimum pour 1981), ce qui comprime et fausse l'échelle de traitement pour tous les ingénieurs et complique la dotation en personnel des entreprises d'ingénieurs-conseils. La pénurie reste toutefois mineure parce que par elle-même, elle n'a pas encore empêché un grand nombre de projets ou de propositions d'aller de l'avant. Toutefois, si l'on devait mettre en train une fraction raisonnable des projets importants qui sont actuellement mis en veilleuse au Canada, pour diverses raisons politiques et économiques, le pays ne disposerait pas d'un nombre suffisant d'ingénieurs pour réaliser les études techniques et le travail opérationnel. On a pallié aux précédentes pénuries d'ingénieurs par des programmes d'importation. En laissant de côté les considérations nationalistes et égotistes, il est très peu probable que l'on puisse avoir recours actuellement à de telles solutions parce qu'il n'existe pas d'évidente mise en commun de talents qui attendent pour immigrer au Canada. Il existe donc une possibilité alarmante que l'absence de talents technologiques puisse avoir des répercussions directes et très restrictives sur les développements industriels fondamentaux. C'est ainsi que le nombre prévu d'ingénieurs dont on aura besoin pour les projets d'exploitation des sables bitumineux, dont la planification préliminaire a déjà été réalisée équivaut, presque à lui seul, à la production annuelle totale de tous les secteurs de toutes les écoles d'ingénieurs du Canada.

La nécessité de fournir des ingénieurs canadiens pour les projets canadiens représente pour toutes ces écoles d'ingénieurs un défi qu'elles trouvent difficile de relever. La situation à McGill est typique de celle de la plupart des écoles d'ingénieurs, de sorte que je pense pouvoir parler en termes généraux. Les départements de génie sont saturés au niveau des étudiants non diplômés et ne peuvent plus en absorber compte tenu des compléments de personnel et d'installations existants. La Faculté de génie fait partie d'une université dont le financement global a été fortement restreint, de sorte qu'elle supporte une part proportionnelle de la pente de ressources. La qualité de l'enseignement reçu a toujours été une des caractéristiques des ingénieurs canadiens et, bien que cette qualité aie été maintenue jusqu'à présent chez nos récents diplômés, il y a partout des signaux d'alarme d'une détérioration imminente par suite de classes surchargées d'étudiants pour une exécution convenable des travaux, un matériel de laboratoire insuffisant et désuet, un choix d'options réduit, des locaux insuffisants ou exigus. Il en résulte que la demande croissante de diplômés en

ed with a simultaneous shrinkage of resources available to the engineering schools.

The situation in computer science and in computer engineering, is similar in character to that of engineering in general, but each of the problems is more acute; the ratio of demand to supply is much higher, it is even more difficult to find qualified staff, the demand for places is greater and equipment becomes obsolete even more quickly than in the more classical engineering disciplines.

At the graduate level in engineering and computer science, the situation has gone beyond the worrisome towards the critical phase. For several reasons which seem to include the large starting salaries paid to new graduates, the challenge of the positions offered, the negative differential salary received in industry by Master's students with respect to Bachelors and a certain disenchantment in society with higher levels of education, it is difficult to attract Canadian graduate students into our engineering schools. There is a certain self-interest in our concern with this problem because interaction with strong graduate students provides much of the excitement of university teaching and is no small component in driving our research to new heights, and we also look to these bright Canadian students as our future colleagues and replacements. But the concern is broader than this, if Canada is to increase its R & D expenditures above the current 0.9% of GNP as promised by a long succession of government ministers, there will be a desperate need for engineers with the extra breadth, technical experience, confidence and expertise that comes from completion of the program for a Master of Engineering, and Canadian students following such programs should now be refilling the great gaps in our engineering graduate schools. The lack of PhD's in engineering is another forthcoming problem for government and industrial research laboratories and for our own future recruiting endeavours, but my personal opinion is that in Canada we should concentrate on the Master's level problem first.

In February 1980 President Carter of the United States wrote, "I am increasingly concerned whether our science and engineering education is adequate, both in quality and number of graduates for our long-term needs". In their reply to his concern, his National Science Foundation and Department of Education in a joint report "Science and Engineering Education for the 1980's and beyond", highlighted ten problem areas, areas which we in engineering education in Canada well recognize in our own environment.

- A shortage of trained computer professionals and most types of engineers at all degree levels. The report notes, however, that the supply of scientists is adequate to satisfy existing demands.
- The 1990 projections for engineering Ph.D.'s look "problematic," and the current shortage of trained computer professionals is expected to persist beyond the 1990s.

génie d'une part et le nombre accru de candidats à l'inscription d'autre part doivent faire face à une limitation simultanée des ressources disponibles dans les écoles d'ingénieurs.

La situation dans les domaines de la science et des techniques informatiques présente un caractère semblable à celui du génie en général, chacun des problèmes étant toutefois plus aigu. Le rapport de la demande comparativement à l'offre est plus élevé, il est même plus difficile de trouver du personnel qualifié, les demandes de places sont plus fortes et le matériel tombe plus vite en désuétude que dans les disciplines techniques plus classiques.

Au niveau des diplômés en génie et en informatique, la situation a dépassé le stade inquiétant pour atteindre la phase critique. Pour diverses raisons qui semblent inclure les gros salaires initiaux payés aux nouveaux diplômés, les défis que présentent les postes offerts, la différence négative des salaires reçus dans l'industrie par les étudiants titulaires de maîtrises par rapport aux bacheliers, et un certain désenchantement de ceux qui possèdent les niveaux d'éducation les plus élevés, font qu'il est difficile d'attirer les diplômés canadiens dans nos écoles d'ingénieurs. Nous éprouvons nous-mêmes un certain intérêt relativement à ce problème parce que l'interaction avec de robustes étudiants diplômés fournit une bonne part de l'intérêt de l'enseignement universitaire et contribue à amener nos recherches à de nouveaux sommets. Nous considérons également ces étudiants canadiens intelligents comme nos futurs collègues et remplaçants. Mais l'inquiétude est bien plus grande car si le Canada doit accroître ses dépenses en R & D au-delà du niveau actuel de 0.9% du PNB, comme l'ont promis une longue succession de ministres, il y aura un besoin désespéré d'ingénieurs possédant ce surplus de connaissances, l'expérience technique, la confiance et les connaissances acquises dans le cadre d'un programme de maîtrise en génie, et les étudiants canadiens qui suivent de tels programmes doivent maintenant remplir les grands vides que l'on rencontre dans nos écoles d'ingénieurs. L'absence d'un doctorat en génie constitue un autre problème pour le gouvernement et les laboratoires de recherches industrielles, ainsi que pour nos efforts futurs de recrutement. Toutefois, mon opinion personnelle est qu'au Canada nous devons nous concentrer au premier chef sur le problème au niveau de la maîtrise.

En février 1980 le président Carter des États-Unis a écrit «je me demande de plus en plus si notre enseignement scientifique et technique est adéquat pour nos besoins à long terme». Tant pour la qualité que pour le nombre d'étudiants. En réponse à cette préoccupation, la National Science Foundation et le Department of Education, dans un rapport conjoint intitulé «Science and Engineering Education for the 1980's and beyond» ont mis en relief dix domaines présentant des problèmes dont nous pouvons, en tout que responsables de l'enseignement technique, reconnaître l'existence ici-même au Canada.

- Une pénurie de spécialistes de l'informatique et de la plupart des catégories d'ingénieurs à tous les niveaux. Le rapport note cependant qu'il y a suffisamment de scientifiques pour satisfaire aux demandes actuelles.
- Les projections pour 1990 en ce qui concerne le doctorat en génie semblent problématiques et si on prévoit que la pénurie actuelle de spécialistes de l'informatique persistera au-delà des années 1990.

- The study highlights the engineering school faculty shortage, saying it is a result of rapidly increasing enrollments, the salary differential between teaching and industry, a decreasing number of new Ph.D.'s and obsolete facilities and resources needed for research.
- "Engineering schools, in general, lack sufficient resources to modernize teaching facilities and equipment, with the result that many new engineers and computer professionals are not adequately trained in state-of-the-art techniques."
- In a similar problem, the report highlights the high cost of maintaining existing lab equipment or replacing obsolete equipment, especially for faculty engaged in "research in equipment-intensive fields such as electrical engineering, computer science, physics, chemistry and the life sciences."
- Despite considerable progress in attracting women, the handicapped and minorities to engineering and science professions, these groups continue to be underrepresented.
- The general quality of science and mathematics in secondary schools has deteriorated since the 1960s. This is in contrast to the "rigorous education in science and mathematics" citizens receive in Japan, Germany and the Soviet Union.
- The report cites "a serious problem of reduced educational standards and requirements" at both secondary and higher education levels.
- A lack of "coordination" between components of the college level science and engineering systems and the secondary school level was cited.
- The media—newspapers, magazines, television, radio and museums—to draw attention to science and technology have not been "systematically exploited as adjuncts to the formal education system."
- L'étude met en relief la pénurie de facultés de génie et précise qu'elle résulte d'une augmentation rapide des inscriptions, de la différence de salaire entre l'enseignement et l'industrie, d'un nombre décroissant de nouveaux titulaires du doctorat, des installations désuètes et des ressources nécessaires pour la recherche.
- Les écoles d'ingénieurs en général manquent de ressources suffisantes pour moderniser les installations et le matériel d'enseignement, ce qui a pour résultat qu'un grand nombre de nouveaux ingénieurs et de spécialistes de l'informatique ne sont pas convenablement formés aux techniques de l'art.
- Dans un problème similaire, le rapport souligne le coût élevé de l'entretien du matériel de laboratoires existant ou du remplacement du matériel désuet, en particulier pour les facultés s'occupant de recherches dans des domaines exigeant beaucoup de matériel, tels que le génie électrique, la science de l'informatique, la physique, la chimie et la biologie.
- En dépit de progrès considérables sur le plan du recrutement de femmes, de handicapés et de minorités dans les professions du génie et des sciences, ces groupes continuent à être sous-représentés.
- La qualité générale des sciences et des mathématiques dans les écoles secondaires s'est détériorée depuis les années 1960. Cela fait contraste avec l'enseignement rigoureux dans le domaine des sciences et des mathématiques que les citoyens reçoivent au Japon, en Allemagne et en Union Soviétique.
- Le rapport fait mention d'un problème sérieux causé par une baisse des normes et des exigences en matière d'enseignement, tant au niveau secondaire qu'au niveau supérieur.
- On a fait mention d'un manque de «coordination» des composantes entre les sciences au niveau du collège, les systèmes techniques et le niveau des écoles secondaires.
- Les organes d'information—journaux, magazines, télévision, radio et musées—n'ont pas été «systématiquement exploités comme auxiliaires du système officiel d'éducation» pour attirer l'attention sur les sciences et la technologie.

(reprinted from Engineering Education News, December, 1980)

(reproduit à partir de Engineering Education News, décembre 1980)

There is no simple answer as to what should be done in Canada to meet our versions of the difficulties delineated above. One small step towards a solution might be to establish a sub-committee of the council of provincial Ministers of Education with a strong mandate to examine the present and predicted status of the Canadian engineering schools to see the effects on them and their graduates of the current constraints on university financing, and to determine if these effects are in line with the wishes of the Ministers of Education individually and collectively.

Il n'y a pas de réponse simple à ce qui doit être fait au Canada pour satisfaire nos versions des difficultés exposées ci-dessus. Un petit pas vers une solution pourrait consister à créer un sous-comité du Conseil des ministres provinciaux de l'éducation en les chargeant spécialement d'examiner les statuts actuels et ceux que l'on prévoit pour les écoles de génie canadiennes, afin de constater les effets que les contraintes actuelles dans le domaine du financement universitaire ont sur les écoles et sur les étudiants et de déterminer si ces répercussions correspondent aux souhaits des ministres de l'éducation, à titre individuel et collectif.

G. W. Farnell
Dean
Faculty of Engineering
McGill University

Université McGill
Faculté de Génie
Le Doyen
G. W. Farnell

January 26, 1981.

NASKAPI DEVELOPMENT CORPORATION
CENTRE FOR NORTHERN STUDIES AND
RESEARCH,
MCGILL UNIVERSITY

THE NASKAPIS OF SCHEFFERVILLE—A CASE
STUDY

BASIC DATA

Population

Residence Schefferville, Québec

*Population
structure*

less than 20 years of age; median age 17 years (median for population of Canada is 27 years)

*Work-
force*

102; 1983: 150; 1988: 215

Educational status

Formal education began only in 1963. Only 14% of Naskapis over 35 years have any formal education. Few young persons finish secondary school, while only 1 has so far attended university.

Linguistic abilities

Most persons over 35 years speak only Naskapi. Younger persons fluent in Naskapi and English, and many are competent in French.

Per capita income

\$1,900. (Canadian average \$5,500.)

*Unemployment
rate*

Special measures re: employment education

Programmes offered to all citizens by the governments of Canada and Québec. Programmes offered to Indians by the government of Canada. Special programmes created by the Northeastern Québec Agreement.

Unemployment forecast Optimistic: 65%. Pessimistic: 80%.

SPECIAL FEATURES OF NASKAPIS

(1) Unlike non-Native workers, the Naskapis live in the North by preference and have no intention to leave it.

(2) The Naskapis possess an untapped knowledge of the resources of northern Québec and the ability to live and work there permanently.

Le 26 janvier 1981

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT NASKAPI
CENTRE D'ÉTUDES ET
DE RECHERCHES DU NORD
UNIVERSITÉ MCGILL

LES NASKAPIS DE SCHEFFERVILLE—ÉTUDE D'UN
CAS

DONNÉES DE BASE

Population

Résidence Schefferville, Québec

*Structure de la
population*

âgés de moins de 20 ans, âge moyen 17 ans (la moyenne pour la population du Canada est de 27 ans)

*Population
active*

102, 1983: 150, 1988: 215

Situation de l'enseignement L'enseignement officiel n'a débuté qu'en 1963. Seulement 14% des Naskapis âgés de plus de 35 ans ont reçu une instruction officielle. Peu de jeunes terminent l'école secondaire, alors que jusqu'ici un seul a fréquenté l'université.

Aptitudes linguistiques

La plupart des personnes âgées de plus de 35 ans ne parlent que le Naskapi. Les jeunes connaissent couramment le Naskapi et l'anglais et beaucoup sont compétents en français.

Revenus par tête

\$1 900 (moyenne canadienne \$5 500)

*Taux de
chômage*

Mesures spéciales: éducation pour un emploi

Des programmes sont offerts à tous les citoyens par les gouvernements du Canada et du Québec. Des programmes sont offerts aux Indiens par le gouvernement du Canada. Des programmes spéciaux ont été créés en vertu de l'accord du Nord-Est du Québec.

Prévisions en matière de chômage Optimistes: 65% Pessimistes: 80%

CARACTÉRISTIQUES SPÉCIALES DES NASKAPIS

(1) A l'inverse des travailleurs non autochtones, les Naskapis vivent de préférence dans le Nord et n'ont pas l'intention de le quitter.

(2) Les Naskapis possèdent une connaissance inutilisée des ressources du Nord du Québec et sont capables d'y vivre et d'y travailler en permanence.

CONCLUSION

Any consideration of training and employment in the 1980s must take into consideration the unique contribution that can be made by the Naskapis and by other Native northerners.

2 February 1981

Paul F. Wilkinson

CONCLUSION

Toute considération en matière de formation et d'emploi dans les années 1980 doivent tenir compte de la contribution unique que peuvent apporter les Naskapis et les autres autochtones du Nord.

Le 2 février 1980

Paul F. Wilkinson

APPENDIX "EMPL-23"

Submission by the
CANADIAN TEXTILES INSTITUTE
to the
PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80s

Introduction

The Textile and Clothing Board was established in 1971 to provide the Minister of Industry, Trade and Commerce with advice and recommendations on matters affecting the Textile and Clothing industries.

On June 30, 1980 it submitted its most recent report to the Minister following the most comprehensive study of the two industries it has ever undertaken. Extensive evidence was presented to the Board in 150 briefs and 132 public and private hearings from coast to coast in Canada. All parties directly concerned with textile and clothing imports into Canada—manufacturers, labour unions, importers, retailers and consumer groups—expressed their views on whether or not there is need to continue existing bilateral restraint agreements beyond December 31, 1981.

The Canadian Textiles Institute, the primary textiles industry which it represents, and the industry's trade unions support the Board's recommendations in their entirety. The industry and its trade unions urge the Federal Government to approve and implement these recommendations. The reasons why are reviewed in a publication entitled *The Window is Open* which accompanies and is part of this submission.

The industry submits that the Textile and Clothing Board's 1980 Report is pertinent to the deliberations of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s. The industry is a major employer of Canadian men and women. It has demonstrated its concern for their training and the up-grading of their skills and has translated this concern into action.

The industry has completed a decade of restructuring and consolidation. It is lean, tough, efficient, capital intensive and technologically advanced. It is now poised on the brink of a capital investment program of substantial proportions. This will move the industry to a new level of competitiveness and the results flowing from this include the provision of secure and fulfilling employment for thousands of Canadians.

Employment Characteristics

Attachment 1 shows employment and shipments during the decade of the '70s. While employment at the end is less than it was at the beginning, the value of shipments has more than doubled. Over this period, manufacturing value added (expressed as dollars per man-hour worked) rose from \$5.42 to \$13.86. There has been a substantial increase in productivity.

APPENDICE «EMPL-23»

Mémoire présenté au
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR
LES ANNÉES 80
par
L'INSTITUT CANADIEN DES TEXTILES

Introduction

La Commission du textile et du vêtement a été mise sur pied en 1971 afin de dispenser au ministre de l'Industrie et du Commerce des conseils et lui faire des recommandations sur des questions touchant les industries du textile et du vêtement.

Le 30 juin 1980, la Commission a présenté son plus récent rapport au ministre après avoir effectué l'étude la plus approfondie sur ces deux industries. Des témoignages exhaustifs ont été présentés à la Commission, dans 150 mémoires et au cours de 130 audiences publiques et privées d'un océan à l'autre. Toutes les parties directement concernées par les importations de textiles et de vêtements au Canada—les fabricants, les syndicats ouvriers, les importateurs, les détaillants et les groupes de consommateurs—ont exprimé leurs opinions quant à la question de savoir si l'on devrait prolonger les accords bilatéraux de restriction après leur date limite du 31 décembre 1981.

L'Institut canadien du textile, l'industrie textile primaire qu'elle représente, et les syndicats ouvriers de l'industrie appuient toutes les recommandations de la Commission. Par conséquent, l'industrie et ses syndicats demandent instamment au gouvernement fédéral d'approuver ces recommandations et de les mettre en œuvre. Les raisons à l'origine de cet appui sont étudiées dans une publication intitulée «La fenêtre est ouverte» qui accompagne le présent mémoire.

L'industrie soutient que le rapport de 1980 de la Commission du textile et du vêtement et les délibérations du groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 sont étroitement liés. L'industrie est un employeur important d'hommes et de femmes canadiens. Elle a démontré un intérêt pour leur formation et l'amélioration de leur spécialisation qui s'est traduit par les dernières mesures qu'elle a prises dans ce secteur.

L'industrie vient de terminer une décennie de restructuration et de consolidation. Elle est efficace et vigoureuse; elle possède un fort coefficient de capital ainsi qu'une technologie de pointe. Elle est sur le point d'entreprendre un programme d'investissement de capital très important. Ceci lui permettra d'accéder à un nouveau palier de concurrence et d'offrir ainsi des emplois sûrs et satisfaisants à des milliers de Canadiens.

L'emploi

L'annexe 1 offre une idée de l'emploi et des expéditions pendant les années 1970. Bien que le taux d'emploi enregistré à la fin de la décennie soit inférieur à ce qu'il était au début, la valeur des expéditions a plus que doublé. Pendant cette période, la valeur ajoutée de la fabrication (exprimée en dollars par heure de travail) est passée de \$5.42 à \$13.86. On a enregistré une augmentation importante de la productivité.

Attachment 2 shows the regional distribution of establishments for 1978. While the industry is concentrated in Quebec and Ontario, it has a substantial presence in all parts of Canada.

Attachment 3 shows the size and distribution of establishments and employment for 1977. In common with many other manufacturing sectors, the industry has a large number of small firms.

Attachment 4 compares average hourly earnings for the industry in Canada and the United States. Wage rates have increased steadily during the past 3 years and compare favourably with those of the textile industry in the United States.

Availability of Labour

It is the industry's belief that sufficient labour will be available to meet its needs in Canada throughout the 1980's.

The Report by the Sector Task Force on the Canadian Textile and Clothing industries (Appendix I, p. 17) described the labour profile of both the primary and apparel industries. It is clear from the projections in that report that not only will labour supply be adequate throughout the next decade but that the viability of the Canadian textile and apparel industries must be improved if Canada is to be spared the economic costs and social tragedy of increased unemployment.

The primary industry provides a wide array of light manufacturing employment. The industry is substantially located in the small towns and cities across Canada. The populations of these centres are generally stable.

The present labour force is skilled. As new technology has been introduced, individual firms have conducted extensive and well-planned in-house training programs to provide the greater number of skilled persons necessary to operate their more sophisticated machinery. The industry is confident that it will continue to be able to meet its requirements in much the same manner for more skilled employees as the newer technologies are introduced at an accelerating rate during the coming decade.

The industry provides employment opportunities for large numbers of men and women. The fastest growing segment of the labour force is female. In the past, provincial legislation and regulatory statutes generally retarded increased participation rates by women in the manufacturing sector labour force. In spite of this, 60 per cent or more of the industry's workforce is female. As social mores continue to change, as labour legislation in this field continues to liberalize and as the trend today to two-income families increases, the industry will be able to further increase the participation of women in its work-force. This is particularly true in the man-made fibre, yarn and fabric sectors.

Wage rates have been increasing steadily during the recent past. The attractiveness of the industry as a viable source of income has very recently been enhanced by the return to

L'annexe II illustre la distribution régionale des établissements en 1978. Bien que l'industrie soit concentrée au Québec et en Ontario, elle a quand même une présence non négligeable dans toutes les régions du Canada.

L'annexe III montre l'importance et la répartition des établissements et de l'emploi en 1977. Comme dans bon nombre d'autres secteurs manufacturiers, l'industrie compte un nombre important d'entreprises secondaires.

Dans l'annexe IV on compare le revenu horaire moyen de l'industrie au Canada et aux États-Unis; les taux de salaire ont augmenté graduellement au cours des trois dernières années et se comparent favorablement à ceux de l'industrie du textile des États-Unis.

Disponibilité de la main-d'œuvre

L'industrie est d'avis qu'il y aura au Canada une main-d'œuvre suffisante pour répondre à ses besoins au cours des années 1980.

Le rapport du Groupe de travail sectoriel sur les industries canadiennes du textile et du vêtement (Annexe I, p. 17) décrit les profils de main-d'œuvre de l'industrie primaire et de l'industrie du vêtement. Il est évident, d'après les projections de ce rapport, que non seulement la main-d'œuvre sera suffisante pendant la prochaine décennie mais que la viabilité des industries du textile et du vêtement canadiennes devra être améliorée si le Canada veut s'épargner les coûts et la tragédie sociale qu'entraîne une hausse du taux de chômage.

L'industrie primaire offre une grande variété d'emplois non spécialisés. L'industrie se situe généralement dans des petites villes et cités du pays tout entier. Les populations de ces centres sont généralement stables.

La population active d'aujourd'hui est spécialisée. Au fur et à mesure que de nouveaux progrès techniques sont réalisés, les sociétés ont entrepris individuellement des programmes internes de formation d'envergure bien planifiés afin d'assurer la formation du plus grand nombre d'employés spécialisés possibles dont elles ont besoin pour faire fonctionner leur machine plus complexe. L'industrie est persuadée qu'elle n'aura pas de difficulté à faire face à ses exigences de la même façon pour les employés plus spécialisés au fur et à mesure que de nouveaux progrès techniques seront réalisés à un rythme de plus en plus accéléré au cours de la décennie qui commence.

L'industrie offre des perspectives d'emplois à un nombre important d'hommes et de femmes. Le secteur de la population active qui croît le plus rapidement est celui des femmes. Par le passé, les lois provinciales et les statuts réglementaires nuisaient généralement à une participation accrue des femmes dans le secteur manufacturier. Malgré cela, les femmes représentent 60 p. 100 ou plus de la population active de l'industrie. Au fur et à mesure de l'évolution des exigences sociales de la libéralisation des lois sur la main-d'œuvre dans ce secteur, et du renforcement de la tendance actuelle à avoir des familles à deux revenus, l'industrie pourra accroître encore plus la participation des femmes au sein de sa population active. Ceci s'applique particulièrement au secteur des fibres synthétiques, les fils et les tissus.

Les taux salariaux ont grimpé de façon régulière au cours des dernières années. Le retour de la rentabilité pour une bonne part de l'industrie a, tout récemment, rendu cette

profitability for most of the industry. The industry has a better public image partly as a result of new supportive trade measures implemented by government. One of the major challenges which earlier confronted the industry was the perceived image that primary textiles was a dying business, composed of sweatshops with andediluvian labour practices and work methods. Such a perception is irresponsibly untrue, and certainly not representative of the modern, well-lighted, well-ventilated and clean production complexes which now, and for a number of years, are and have been the standard of the industry.

As the industry enters the 1980s, it is faced with the imperative need to re-invest extensively in modern, cost-competitive technology so as to continue to improve its excellent productivity record and to supply the growth of the Canadian market as well as the emerging new product opportunities in domestic and international markets.

In addition to the traditional but changing skills needed by the primary industry, there will be increasing opportunities for technicians, industrial engineers, chemists, computer personnel, and related modern disciplines. Many firms in the industry have intra-company training programs, some partially funded by Canada Manpower Training Programs in conjunction with provincial ministries. The modular training programs for skilled trades operating in the Province of Ontario are cited as particularly well-designed and well-suited to the needs of individual employees and employers.

The industry is convinced that it will continue to attract and develop the skilled employees it will require. This challenge will be made more easily attainable if governments work vigorously toward the objectives of the Federal Textile Policy of 1970 and are seen by the public to be effectively pursuing those objectives. The ensuing profitability and growth of the primary textile and apparel industries will act as a magnet for the attraction and retention of an excellent workforce.

Training

The importance of sound formal training for individuals desiring a career in the textile industry has been recognized and supported by the Institute and its member companies for several decades. Mohawk College of Applied Arts & Technology in Hamilton, Ontario and CEGEP de Bourchemin, St. Hyacinthe, Quebec maintain textile faculties of international standing. Graduates of these colleges are granted advanced standing in B.Sc. courses at several Canadian Universities and at North Carolina State and Clemson Universities in the U.S.A. At the textile faculty at North Carolina State, for example, graduates of the two Canadian textile colleges may complete requirements for a B.Sc. degree in Textiles in ten months. In addition, a Ph.D. course in Textile Physics is offered at the University of Guelph. Scholarships and bursaries contributed by textile companies are offered by foundations administered by each of the two Canadian schools. For exam-

industrie encore plus intéressante en tant que source durable de revenu. L'industrie jouit d'une meilleure réputation auprès du public attribuable en partie aux nouvelles mesures commerciales protectionnistes mises en œuvre par le gouvernement. Un des principaux défis auquel devait faire face l'industrie par le passé résidait dans l'image voulant que l'industrie des textiles primaires était une entreprise moribonde, constituée d'ateliers d'exploitation ouvrière caractérisés par des pratiques de main-d'œuvre et des méthodes de travail antédiluviennes. Une telle perception est totalement fausse, et ne représente certainement pas les installations propres, bien aérées et bien éclairées de production qui aujourd'hui, et pour un certain nombre d'années déjà, ont été la norme dans l'industrie.

Comme l'industrie entre dans les années 1980, elle doit faire face aux besoins impératifs de réinvestir massivement dans une technologie moderne et concurrentielle au niveau des coûts afin qu'elle continue à améliorer son excellente fiche de productivité, assurer la croissance du marché canadien et développer les nouvelles possibilités de commercialisation de nouveaux produits sur les marchés national et international.

En plus des spécialités traditionnelles mais toujours changeantes dont l'industrie primaire a besoin, les perspectives d'avenir pour les techniciens, les ingénieurs industriels, les chimistes, le personnel du secteur informatique, et les disciplines modernes connexes iront s'améliorant. Plusieurs entreprises au sein de l'industrie ont élaboré des programmes communs de formation dont certains sont en partie financés dans le cadre des programmes de formation de main-d'œuvre Canada conjointement avec les ministères provinciaux. Les programmes de formation modulaire pour les spécialités de l'Ontario sont un exemple de programmes particulièrement bien conçus et bien adaptés aux besoins des employés et des employeurs particuliers.

Notre industrie est convaincue qu'elle continuera à attirer et à former la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin. Elle y parviendra plus facilement si les gouvernements s'appliquent à respecter les objectifs prévus en 1970 dans le cadre de la politique fédérale de l'industrie textile, et s'il est évident aux yeux du public qu'ils prennent les mesures voulues. Grâce à une meilleure rentabilité et à une croissance assurée, le secteur du textile et du vêtement sera en mesure d'attirer et de conserver une main-d'œuvre compétente.

Formation

L'Institut et les entreprises membres reconnaissent depuis plusieurs décennies à quel point il est fondamental que les personnes désireuses de faire carrière dans l'industrie textile puissent recevoir une bonne formation. Le Collège Mohawk des arts appliqués et de technologie à Hamilton, en Ontario et le CEGEP de Bourchemin, à Saint-Hyacinthe au Québec, offrent dans le secteur des textiles des cours de niveau international. Les diplômés de ces établissements sont admis sans aucune difficulté au baccalauréat en sciences dans de nombreuses universités canadiennes ainsi qu'à l'Université de l'État de Caroline du Nord et celle de Clemson aux États-Unis. C'est ainsi que l'Université de l'État de Caroline du Nord permet aux diplômés des deux collèges canadiens de subir les examens du baccalauréat en sciences textile après seulement dix mois d'études. De plus, l'Université de Guelph offre la possibilité d'obtenir un doctorat en physique des

ple, over the past ten years, the Texscope Foundation has disbursed in St. Hyacinthe almost three quarter of a million dollars which it received from the primary textile industry in Quebec.

The Canadian Textile Institute has been active over the years in furnishing machinery and equipment to the schools and actively serving on the Advisory committees to the Textile Faculties of both colleges. It is also represented on the Wentworth Foundation at Mohawk and the Tex-Scope Foundation at CEGEP de Bourchemin. During the past ten years there have been more than 200 specialized graduates of the St. Hyacinthe college and about 150 from Hamilton. The position held in the industry by these graduates range from president, vice-president and other senior management to the backbone of the technical force.

The Textile Technical Federation of Canada is a federation of ten constituents with a membership of about 2,000 individuals. Each of the ten groups holds four technical meetings and two seminars each year. One of the ten, The Institute of Textile Science, includes within its membership more than 25 Ph.D.'s and conducts a regular on-going exchange of technical data and information with other world leaders engaged in textile technical research. The Federation itself stages a bi-annual International Textile Seminar which attracts an impressive attendance, from industry and college levels all over the world.

Conclusion

Along with other modern industries, textiles has moved from an industrial age to an age of technology—an era of electronics, laser beams, space travel and ever increasing computerization. Given a secure domestic market base, it will continue to provide satisfying employment opportunities for Canadians and to provide them with the training and skills they will require.

textiles. Des entreprises de textiles accordent ailleurs des bourses offertes pour des fondations administrées par les deux collèges canadiens. C'est ainsi que ces dix dernières années, la Fondation Tex-scope, a versé au CEGEP de Saint-Hyacinthe des bourses d'une valeur de près de trois quarts d'un million de dollars, sommes qu'elle a reçues de l'industrie textile primaire au Québec.

Depuis de nombreuses années, l'institut canadien du textile fournit des machines et du matériel à ces collèges et est un membre actif des comités consultatifs des départements des textiles de ces deux établissements. L'Institut fait également partie de la Fondation Wentworth au collège Mohawk, et de la fondation Tex-Scope du CEGEP de Bourchemin. Au cours des dix dernières années, le Collège de Saint-Hyacinthe a formé plus de 200 spécialistes, et celui de Hamilton, environ 150. Les postes qu'ils occupent au sein de l'industrie vont de ceux de président, vice-président et cadre supérieur aux postes clés de la main-d'œuvre technique.

La Fédération technique du textile du Canada, représente dix groupes et compte environ 2,000 membres, Chacun des dix groupes organise annuellement quatre réunions techniques et deux colloques. Parmi ces groupes, l'Institut des sciences du textile compte plus de 25 titulaires d'un doctorat et échange de façon permanente des informations techniques avec d'autres chefs de file de la recherche technique du textile de par le monde. La Fédération elle-même organise bi-annuellement un colloque international du textile, attirant de très nombreux représentants d'entreprises et de collèges et universités du monde entier.

Conclusion

Tout comme d'autres industries du monde moderne, celle des textiles est passée de l'âge de la révolution industrielle à celui de la technologie: l'ère de l'électronique, du rayon laser, des voyages interplanétaires et de l'automatisation poussée. A condition qu'elle dispose d'un marché intérieur sûr, elle pourra toujours offrir aux Canadiens des possibilités d'emploi tout à fait satisfaisantes ainsi que la formation et la spécialisation dont ils auront besoin.

ATTACHMENT I

ANNEXE I

TEXTILES INDUSTRY EMPLOYMENT AND SHIPMENTS

Year	Employment (thousands)	Shipments (millions) \$
1970	93	1,990
1971	93	2,153
1972	99	2,390
1973	103	2,735
1974	101	3,078
1975	96	3,063
1976	92	3,332
1977	86	3,593
1978	88	4,210
1979	90	4,899

Source: Statistics Canada Census of Manufacturers

INDUSTRIE TEXTILE: EFFECTIFS ET LIVRAISONS

Année	Effectifs (en milliers)	Livraisons (en millions de dollars) \$
1970	93	1,990
1971	93	2,153
1972	99	2,390
1973	103	2,735
1974	101	3,078
1975	96	3,063
1976	92	3,332
1977	86	3,593
1978	88	4,210
1979	90	4,899

Source: Statistique Canada, Recensement des manufactures

ATTACHMENT 2

ANNEXE 2

TEXTILE INDUSTRY

INDUSTRIE TEXTILE

REGIONAL DISTRIBUTION
OF ESTABLISHMENTS—1978RÉPARTITION RÉGIONALE
DES ÉTABLISSEMENTS—1978

	<u>Establishments</u>
Atlantic provinces	24
Quebec	423
Ontario	405
Prairies	78
B.C.	66
	<u>996</u>

	<u>Nombre d'établissements</u>
Provinces Maritimes	24
Québec	423
Ontario	405
Prairies	78
Colombie-Britannique	66
	<u>996</u>

Source: Statistics Canada—Census of Manufacturers.
Excludes hosiery and other knitting mills.

Source: Statistique Canada—Recensement des manufactures

ATTACHMENT 3

ANNEXE 3

SIZE AND DISTRIBUTION OF ESTABLISHMENTS
TEXTILE INDUSTRY, 1977INDUSTRIE TEXTILE
TAILLE ET RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS,
1977

Manufacturing	<u>Establishments</u>		<u>Employees</u>	
	No.	%	No.	%
0 - 19	460	50	3,670	5
20 - 49	192	21	6,148	9
50 - 99	88	10	6,577	10
100 - 199	81	9	11,717	17
200 - 499	70	8	22,992	33
500 - 999	16	2	9,878	14
1000 -	6	1	8,589	12
Sub-total	913	100%	69,571	100%
Headquarters	—		3,143	
TOTAL	913		72,714	

Note: Does not include hosiery, knitted underwear and other knit goods which are part of the primary textile industry. Percentages may not balance due to rounding.

Source: (1) Statistics Canada, Manufacturing and Primary Industries Division, Food, Beverages and Textiles Division.

(2) Research and Planning - I.T. & C.

Nombre d'employés par établissement	<u>Établissements</u>		<u>Employés</u>	
	Nombre	%	Nombre	%
0 - 19	460	50	3 670	5
20 - 49	192	21	6 148	9
50 - 99	88	10	6 577	10
100 - 199	81	9	11 717	17
200 - 499	70	8	22 992	33
500 - 999	16	2	9 878	14
1000 -	6	1	8 589	12
Total partiel	913	100%	69 571	100%
Siège social	—		3 143	
TOTAL	913		72 714	

Note: Sont exclus les bas et chaussettes, les tricotés qui font partie de l'industrie textile primaire. Les pourcentages ont été arrondis.

ATTACHMENT 4

ANNEXE 4

AVERAGE HOURLY EARNINGS
CANADA - UNITED STATES

PRIMARY TEXTILE INDUSTRY (1)

	1978		1979		1980	
	Canada	U.S.	Canada	U.S.	Canada	U.S.
	\$(Cdn.)	\$(U.S.)	\$(Cdn.)	\$(U.S.)	\$(Cdn.)	\$(U.S.)
January	4.80	4.17	5.24	4.52	5.69	4.90
February	4.91	4.16	5.24	4.51	5.81	4.90
March	4.90	4.17	5.28	4.52	5.84	4.93
April	4.95	4.17	5.44	4.48	5.82	4.91
May	5.00	4.19	5.46	4.52	5.82	4.90
June	5.04	4.20	5.47	4.54	5.83	4.93
July	5.02	4.32	5.50	4.65	5.82	5.06
August	5.01	4.38	5.54	4.77		
September	5.10	4.42	5.57	4.82		
October	5.11	4.42	5.57	4.83		
November	5.16	4.45	5.54	4.86		
December	5.17	4.48	5.61	4.87		

Note: (1) In order to account for definitional differences between Canadian and U.S. data, the Canadian data is based on a weighted average of the data published separately for Textile Products and Knitting Mills. The Canadian data for Man-Made Fibre Producers has been *excluded* to make it comparable with U.S. data which includes Man-Made Fibre Producers in the chemicals group.

Source: Statistics Canada, Cat. 72-002, Employment Earnings and Hours. U.S. Department of Labor, Employment and Earnings.

The Window is Open

Why the textile industry seeks quick
Federal Government action
to implement the most recent recommendations
of the Textile and Clothing Board.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION
SUMMARY
OFFICERS AND STAFF CONTACTS
THE TEXTILE INDUSTRY
THE TEXTILE AND CLOTHING INDUSTRIES
LINKAGES
PRICE PERFORMANCE
PRODUCTIVITY
GOVERNMENT ASSISTANCE
CAPITAL INVESTMENT
RESTRUCTURING
IMPORT PENETRATION
SPECIAL MEASURES OF PROTECTION
EXPORT POTENTIAL
TEXTILE AND CLOTHING BOARD REPORT
WHAT ARE THE BOARD'S RECOMMENDATIONS?
HOW WILL THE BOARD'S RECOMMENDATIONS
HELP?
REFERENCES

GAINS HORAIRES MOYENS
CANADA - ÉTATS-UNIS

INDUSTRIE TEXTILE PRIMAIRE (1)

	1978		1979		1980	
	Canada	É.-U.	Canada	É.-U.	Canada	É.-U.
	\$(Can.)	\$(É.-U.)	\$(Can.)	\$(É.-U.)	\$(Can.)	\$(É.-U.)
Janvier	4.80	4.17	5.24	4.52	5.69	4.90
Février	4.91	4.16	5.24	4.51	5.81	4.90
Mars	4.90	4.17	5.28	4.52	5.84	4.93
Avril	4.95	4.17	5.44	4.48	5.82	4.91
Mai	5.00	4.19	5.46	4.52	5.82	4.90
Juin	5.04	4.20	5.47	4.54	5.82	4.93
Juillet	5.02	4.32	5.50	4.65	5.83	5.06
Août	5.01	4.38	5.54	4.77		
Septembre	5.10	4.42	5.57	4.82		
Octobre	5.11	4.42	5.57	4.83		
Novembre	5.16	4.45	5.54	4.86		
Décembre	5.17	4.48	5.61	4.87		

Note (1) Pour tenir compte des différences de définition entre les données canadiennes et américaines, les chiffres canadiens sont obtenus à partir d'une moyenne pondérée des chiffres publiés séparément, des établissements de textiles et de bonneterie. Sont *exclus* les chiffres canadiens pour les fibres synthétiques, car les États-Unis font entrer ces produits dans les fibres chimiques.

Source: Statistique Canada, cat n° 72-002, Emploi, gains et durée du travail. Département américain du travail, emploi et gains.

L'heure de l'ouverture

Les raisons qui poussent l'industrie canadienne du textile à réclamer une intervention rapide du gouvernement fédéral, et l'application des recommandations les plus récentes de la Commission du textile et du vêtement.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION
RÉSUMÉ
ADMINISTRATEURS ET DIRECTION DU PERSONNEL
L'INDUSTRIE DU TEXTILE
LES INDUSTRIES DU TEXTILE ET DU VÊTEMENT
LIENS
PRIX (RENDEMENT)
PRODUCTIVITÉ
AIDE DU GOUVERNEMENT
INVESTISSEMENTS
RESTRUCTURATION
PÉNÉTRATION DES IMPORTATIONS
MESURES SPÉCIALES DE PROTECTION
POSSIBILITÉS D'EXPORTATION
RAPPORT DE LA COMMISSION DU TEXTILE ET DU VÊTEMENT
RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION
RÉPERCUSSIONS FAVORABLES DES RECOMMANDATIONS
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

THE WINDOW IS OPEN

In the space program, the decision to launch has to be made within the limits of certain conditions that have to be right. The period when the mix of affecting factors is right is called a "window". If the launch is delayed too long, the window closes and the opportunity is lost.

The analogy is valid as a description of the textile industry's situation as it moves into the second year of the Eighties.

The industry has completed a decade of restructuring and consolidation. It is lean, tough, efficient, capital intensive and technologically advanced.

All but one of the elements are now in place and the window is open for a launch decision on an investment program of substantial proportions. The investment program will move the textile industry to a new level of competitiveness. This in turn leads to expanded exports; secure and fulfilling employment for Canadian men and women; tax revenue for governments; and attractive returns for investors.

The missing element is a secure domestic market base to permit operations on a scale necessary to achieve the required economies.

The Federally appointed Textile and Clothing Board has completed its most extensive inquiry. *The textile industry and its trade unions support the Board's recommendations in their entirety.*

The implementation of the Board's recommendations will provide the textile industry with an adequate domestic market base and add the missing element. The decision to implement the Board's recommendations is in the hands of the Federal Government. The Board has further recommended *that the decision be made not later than March 31, 1981. The textile industry strongly urges the Federal Government to meet this deadline.*

The launch window for an investment decision is open. It takes time to translate investment decisions into action; to acquire new machinery and technology; to get it working. Other countries are in the race. If Canada delays too long the window will close and the opportunity will be lost.

SUMMARY

- The textile industry is complex and a list of its products would stagger the imagination. In 1979 its shipments were \$4.8 billion coming from over 1,000 plants located in most parts of Canada. It employs 90,000 men and women.
- The Canadian clothing industry is the textile industry's largest customer. Their futures are inextricably linked. Their combined 1979 shipments were \$8.3 billion. They created direct and indirect employment for 500,000 men and women. They are Canada's second largest manufacturing employer.

L'HEURE DE L'OUVERTURE

Le lancement d'un nouveau vaisseau spatial est possible lorsqu'un certain nombre de conditions sont réunies. Le moment où ces conditions optimales sont réalisées représente une «ouverture», qui risque de se refermer si l'on attend trop longtemps.

Cette analogie nous permet de décrire le point où en est arrivée l'industrie textile, dans la deuxième année de cette décennie 80.

L'industrie a en effet procédé, pendant une décennie, à des restructurations et des consolidations. Elle est en bonne santé, fait preuve d'efficacité, dispose de capitaux importants et de techniques de pointe.

Tout est donc en place, il ne reste plus qu'une décision à prendre pour pouvoir lancer un programme d'investissement de grande envergure. Ce programme rehausse sa position concurrentielle de grande envergure, ce qui en retour permettra d'accroître les exportations, d'offrir des emplois sûrs et satisfaisants aux Canadiens, représentera de nouvelles recettes fiscales pour les gouvernements et des profits attrayants pour les investisseurs.

La condition qui fait défaut est un marché intérieur sûr qui permettrait des opérations d'une envergure suffisante pour réaliser les économies voulues.

La Commission du textile et du vêtement créée par le gouvernement fédéral a terminé une enquête très exhaustive. *L'industrie du textile et les syndicats appuient toutes les recommandations de la Commission.*

L'application des recommandations de la Commission donnera à l'industrie du textile un marché intérieur acceptable et ajoutera la condition qui manque. La décision d'appliquer les recommandations de la Commission relève du gouvernement fédéral. En outre, la Commission a recommandé *que cette décision soit prise le 31 mars 1981 au plus tard. L'industrie du textile demande instamment au gouvernement fédéral de respecter ce délai.*

Le temps est mûr pour une décision portant sur l'investissement. Il faut compter un certain temps entre le moment où l'investissement est décidé et où il est réalisé; avant d'acquérir de nouvelles machines techniques; avant que tout ces éléments soient à pied d'œuvre. D'autres pays participent à la course. Si le Canada tarde trop, la situation ne sera plus aussi favorable, et nous aurons raté l'occasion.

RÉSUMÉ

- L'industrie du textile est complexe, et la liste de ses produits dépasse l'imagination. En 1979, les livraisons s'élevaient à 4,8 milliards de dollars et venaient de plus de 1 000 usines situées dans la plupart des régions du Canada. Cette industrie emploie 90 000 hommes et femmes.
- L'industrie canadienne du vêtement est le plus important client de l'industrie du textile. Leurs avenir sont inextricablement liés. Considérées ensemble, leurs livraisons de 1979 s'élevaient à \$8,3 milliards. Ces industries ont créé de l'emploi direct ou indirect pour 500 000 hommes et

- Textiles and clothing are two links in a long chain which runs from oil and gas wells through petrochemicals to retailers and consumers. The disappearance of any link would weaken the rest of the chain.
- The price performance of the textile and clothing industries has been outstanding. Canadian users and consumers have benefited.
- During the 1970's, the textile industry's productivity improvements have outstripped the performance of all manufacturing industry.
- The textile and clothing industries' share of Federal Government grants and assistance under programs such as DREE has been small. While providing nearly 13 percent of manufacturing employment they have received only 3 per cent of Federal Government expenditures on this type of assistance.
- The textile industry has become capital intensive. Its capital and repair expenditures during the 1970's were \$1.8 billion. It plans to spend \$4 billion in the 1980's given the proper national framework.
- There was substantial restructuring and rationalization in the textile industry during the 1970's.
- Canada is one of the world's most open markets to imports of textiles and clothing from developed and developing sources. In 1979 domestic industry supplied only 41 per cent of the Canadian market based on fibre weight. By contrast, the US textile and clothing industries retain 89 per cent of their domestic market. Canada's textile trade deficit in 1979 exceeded \$2 billion.
- Canada lags well behind the USA and EEC in taking advantage of the international agreement which permits the limiting of textile and clothing imports from developing countries. Only 7 per cent by volume of textiles are covered by these restraints. Only 17.3 per cent of textiles and clothing combined (again by volume) are covered. Despite tariffs and quotas, 172 million garments were imported into Canada in 1979 or 8 for every man, woman and child in the country.
- The textile industry's export performance has improved dramatically since 1975. Last year domestic shipments increased by 17.5 per cent while exports grew by 34.4 per cent. Total textile exports were \$340 million. Given a secure domestic market base, the potential for export growth in the 1980's is exciting.
- The Textile and Clothing Board has completed the most comprehensive review in its history receiving 150 briefs and conducting 132 public and private hearings. It feels that its recommendations are in the best interests of Canada.
- femmes. Elles sont le deuxième employeur manufacturier au Canada.
- Les textiles et les vêtements sont deux maillons d'une longue chaîne allant des puits de gaz et de pétrole, en passant par les produits pétrochimiques pour atteindre les détaillants et les consommateurs. La disparition de l'un des maillons affaiblirait le reste de la chaîne.
- Sur le plan des prix, le rendement des industries du textile et du vêtement a été remarquable. Les utilisateurs et les consommateurs canadiens ont pu en profiter.
- Au cours des années 70, l'amélioration de la productivité de l'industrie du textile a dépassé le rendement de toutes les industries manufacturières.
- Les industries du textile et du vêtement n'ait pas reçu beaucoup de subventions ni d'aide du gouvernement fédéral en vertu de programmes tels que ceux du M.E.E.R. Tout en assurant près de 13 p. 100 de l'emploi dans le secteur manufacturier, elles n'ont reçu que 3 p. 100 des contributions du gouvernement fédéral.
- L'industrie du textile est devenue une industrie de capital. Les dépenses en immobilisations et en réparations s'élevaient à \$1,8 milliards pour les années 1970. L'industrie prévoit dépenser \$4 milliards au cours des années 1980 si les conditions intérieures sont bonnes.
- Au cours des années 70, l'industrie du textile a subi une restructuration et une rationalisation importantes.
- Le Canada jouit d'un des marchés mondiaux les plus ouverts pour ce qui est des importations de textiles et de vêtements des venant de pays industrialisés et en voie de développement. En 1979, l'industrie nationale ne représentait que 41 p. 100 du total des fibres vendues sur le marché canadien. Par contre, les industries américaines du textile et du vêtement gardent 89 p. 100 de leur marché intérieur. En 1979, le déficit commercial du textile au Canada dépassait \$2 milliards.
- Comparativement aux États-Unis et à la C.E.E., le Canada tarde beaucoup à profiter d'un accord international qui permet de limiter les importations de textiles et de vêtements en provenance des pays en voie de développement. Ces restrictions ne visent que 7 p. 100 du volume des textiles. Seuls 17,3 p. 100 des textiles et des vêtements sont visés (encore une fois selon le volume). Malgré les tarifs et les quotas, 172 millions de vêtements ont été importés au Canada en 1979, soit 8 pour chaque homme, femme et enfant au pays.
- Les exportations de l'industrie du textile se sont améliorées considérablement depuis 1975. L'année dernière, les livraisons nationales ont augmenté de 17,5 p. 100, et les exportations, de 34,4 p. 100. En tout les exportations de textiles s'élevaient à \$340 millions. Si au cours des années 80 le marché intérieur se révèle sûr, les possibilités d'augmentation des exportations seront bonnes.
- La Commission du textile et du vêtement vient de terminer l'étude la plus exhaustive qu'elle n'ait jamais entreprise; elle a reçu 150 mémoires et a tenu 132 séances publiques ou privées. La Commission croit que ses recommandations sont des plus avantageuses pour le Canada.

- The Textile and Clothing Board has recommended continuation of bilateral export restraint agreements with 19 low-wage countries until December 31, 1990. It recommends better administrative controls on imports from all countries with growth rates for imports from low-wage sources related to domestic market growth. It recommends Federal Government financial assistance to the two industries directed toward increased investment in new machinery and technology.

CANADIAN TEXTILES INSTITUTE

The Canadian Textiles Institute is the national trade association for the primary textiles industry. It was founded on January 16th, 1935.

OFFICERS

CHAIRMAN	Frank P. Brady, Q.C. Senior Vice President Corporate Services, Dominion Textile Inc. 1950 Sherbrooke St. W., Montréal, Qué. H3H 1E7 (514) 937-5711
VICE-CHAIRMAN	Richard M. Clarke President and Chief Executive Officer, Celanese Canada Inc. 800 Dorchester Blvd. W., Montréal, Qué. H3C 3K8 (514) 878-1581

STAFF CONTACTS

PRESIDENT	Eric Barry
VICE-PRESIDENT	William J. Berry
ASSISTANT GENERAL MANAGER	James M. Robertson
CANADIAN TEXTILES INSTITUTE Suite 1002, 1080 Beaver Hall Hill, Montréal, Qué. H2Z 1T6 (514) 866-2081 Telex 05-268712	

THE TEXTILE INDUSTRY

The Products

The textile industry is complex and a list of its products would stagger the imagination. Like food and shelter they are basic to human existence. They can be as simple as a pair of socks and as complex as the fabric heart valves and arteries that have saved many lives.

- La Commission du textile et du vêtement a recommandé la reconduction d'accords bilatéraux sur la restriction des exportations avec 19 pays à bas salaires jusqu'au 31 décembre 1990. Elle recommande d'adopter des meilleurs contrôles administratifs sur les importations de tous les pays en signalant que les taux de croissance des importations venant de ces pays à bas salaires soient fonction de la croissance du marché intérieur. Elle recommande que le gouvernement fédéral donne une aide financière aux deux industries en vue d'augmenter l'investissement dans de nouvelles machines techniques.

INSTITUT CANADIEN DES TEXTILES

L'Institut canadien des textiles, fondé le 16 janvier 1935, est une association professionnelle nationale de l'industrie textile primaire.

ADMINISTRATEURS

PRÉSIDENT	Frank P. Brady, c.r. premier vice-président Services généraux Dominion Textile Inc. 1950, ouest, rue Sherbrooke Montréal, Québec H3H 1E7 (514) 937-5711
VICE-PRÉSIDENT	Richard M. Clarke président et chef de direction Celanese Canada Inc. 800, ouest, boul. Dorchester Montréal, Québec H3C 3K8 (514) 878-1581

DIRECTION DU PERSONNEL

PRÉSIDENT	Eric Barry
VICE-PRÉSIDENT	William J. Berry
DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT	James M. Robertson

INSTITUT CANADIEN DES
TEXTILES
Pièce 1002
1080, côte du Beaver Hall
Montréal, Québec
H2Z 1T6
(514) 866-2081
Telex: 05-268712

L'INDUSTRIE DU TEXTILE

Les produits

L'industrie du textile est complexe, et la liste de ses produits dépasse l'imagination. Comme les aliments et le logement, les textiles sont essentiels à l'homme. Il peut s'agir simplement d'une paire de chaussettes ou, ce qui est plus complexe, des

Close to half of what the industry makes ends up in clothing. But more than half goes into home furnishings and industrial uses. Sheets, towels, pillowcases, curtains, carpets and upholstery are just a few of the many textile products used in the home. In industry, miles of conveyor belts made of textiles keep parts moving through factories. Automobile manufacturers use millions of yards of fabric and fibres for tires, upholstery and carpeting.

Textile products are a part of everyone's daily life. Toothbrush bristles can be made of synthetic fibres. The production of paper for the daily newspaper, for books and hundreds of other paper products depends on textile industry made items used in the process. From adhesive tape through boat sails, clothing, flags, rope and twine, to windbreakers, yarn and zipfasteners, almost every letter of the alphabet is represented.

The Processes

Textile manufacture starts with fibre. Fibres can be natural such as cotton, wool or silk. Or they can be man-made like nylon or polyester.

Natural fibres come from animals or plants. Man-made fibres are primarily based on petroleum or wood pulp.

Textile manufacturing is the process of turning raw fibre into cloth. Fibres are turned into yarn. Then yarn is turned into cloth by weaving or knitting. In addition, there are non-woven fabrics produced directly from fibre by machines that apply combinations of heat, pressure and plastics to fuse the fibres into fabrics. Other fabrics are produced directly from fibre by machines that tangle or mat the fibre.

Most cloth is still unfinished when it comes from the loom. It must be bleached, dyed or printed before it is ready for use. It may also be sheared, brushed, or scrubbed to give it a special feel and look.

Finishes, closely allied to the types of fibres used, include shrink resistance, permanent press, one or two-way stretch, soil resistant, fire resistant, waterproof, bullet proof, stiff or flexible, hard or soft, smooth or rough, fragile or tough.

The production machines and devices, and the processes of dyeing, printing and finishing are masterpieces of science and technology. New and better ways to make textiles are being developed constantly along with exciting new kinds of textiles for new uses. A new, more highly automated spinning process called "open end" and shuttleless weaving with air jet, water jet or projectile weft insertion are the two most significant developments of the recent past.

Along with other modern industries, textiles has moved from an industrial age to an age of technology—an era of electronics, laser beams, space travel and ever increasing computerization.

artères et des vaisseaux sanguins fabriqués de tissus qui ont permis de sauver bien des vies.

Presque la moitié de la production de l'industrie est transformée en vêtements, mais plus de la moitié des produits sont d'usage domestique et industriel. Les draps, les serviettes, les taies d'oreiller, les rideaux, les tapis ne sont que quelques-uns des textiles utilisés dans les maisons. Dans les usines, des milles de tapis roulants fabriqués de textiles servent à transporter des pièces. Les manufacturiers d'automobile utilisent des millions de verges de tissu et de fibres pour les pneus, les tapis, et le matériel de rembourrage.

Les produits textiles font partie de la vie quotidienne de chacun. Les soies d'une brosse à dent peuvent être fabriquées de fibres synthétiques. La production de papier pour les journaux, les livres et des centaines d'autres produits dépend de produits dérivés de l'industrie du textile. La gamme des produits est des plus variée: voiles de bateaux, vêtements, fermetures éclair, drapeaux, ficelle et corde, etc.

Les procédés de fabrication

La fabrication des textiles commence avec la fibre. Les fibres peuvent être naturelles, par exemple, le coton, la laine ou la soie. Elles peuvent également être synthétiques, par exemple le nylon ou le polyester.

Les fibres naturelles proviennent des animaux ou des plantes. Les fibres synthétiques proviennent principalement du pétrole ou de la pâte de bois.

La fabrication des textiles est le processus de transformation d'une fibre brute à un tissu... Les fibres sont transformées en filés. Le tricotage ou le tissage font du filé un tissu. D'autre part, des tissus non tissés sont produits directement de fibres grâce à des machines qui appliquent soit la chaleur, la pression ou des plastiques pour fusionner les fibres en tissus. D'autres tissus sont produits directement des fibres par des machines qui emmêlent ou mament la fibre.

La plupart des tissus ne sont pas encore finis lorsqu'ils arrivent au métier de tissage. Ils doivent être blanchis, teints ou imprimés avant qu'on puisse les utiliser. Ils doivent également être rasés, brossés et nettoyés pour qu'ils aient une texture spéciale et qu'ils soient doux au toucher.

Les sortes de finis, selon le type de fibres utilisées, varient beaucoup; la résistance au rétrécissement, le pressage permanent, l'élasticité, la résistance aux taches, au feu, l'imperméabilisation; les vêtements peuvent être raides, durs ou souples, moelleux ou rugueux, fragiles ou résistants.

Les machines et mécanismes de production, les processus de teinture, d'impression et de finition sont des chefs-d'œuvre de la science et de la technologie. On trouve constamment de nouvelles et de meilleures façons de faire des textiles ainsi que des nouvelles sortes de textiles pour des usages nouveaux. Un nouveau processus très automatisé connu sous le nom de filature «à bout libéré» et le tissage sans navette utilisant un jet d'air, un jet d'eau ou un projectile pour insérer la trame sont deux des plus remarquables innovations des dernières années.

A l'instar d'autres industries du monde moderne, celle des textiles est passée de l'âge de la révolution industrielle à celui de la technologie, l'ère de l'électronique, du rayon laser, des voyages interplanétaires et de l'automatisation poussée.

The modern textile plant is a place of synchronized activities and up-to-date working conditions and programs for the health, comfort and welfare of the employee, and efficient production. Powerful lighting meets the highest health standards; climate control units keep temperature and humidity at proper levels; and lint gulping devices keep the air clean. Concern for community and personnel is shown in environmental projects.

The Profile

The textile industry's shipments in 1979 were \$4.8 billion. Its exports were \$340 million. It employed 90,000 men and women in close to 1000 manufacturing establishments. In 1979, 423 of these establishments were located in Québec and 405 in Ontario. While concentrated in these two provinces, there are textile plants in most parts of Canada. For example, there were 24 plants in the Atlantic Provinces; 78 plants in the Prairies; and 66 plants in British Columbia.

Average hourly earnings in the Canadian textile industry in July 1980 stood at \$5.82 in comparison with U.S. \$5.05 south of the border.

THE TEXTILE AND CLOTHING INDUSTRIES

The Canadian clothing or apparel industry is the textile industry's single largest customer. It consumes about 45 percent of the textile industry's output based on fibre weight equivalent.

It is important to recognize that the ability of the textile industry to supply its home furnishings and industrial customers depends, in large part, on the continued existence of the clothing industry. Without the economies of scale made possible by the total market, the existence of almost every sub-sector of the textile industry is threatened.

The Textile and Clothing Board states:

In view of the relatively small Canadian market and the high degree of import penetration in both the primary textile and finished garment fields, the level of activity in the primary textile industry is inextricably linked to activity in the apparel manufacturing sector.⁽¹⁾

And the Board states again:

Because of this dependence, the textile industry is extremely vulnerable to fluctuations in the level of activity in the Canadian apparel industry. Any significant and permanent reduction in the apparel industry could have a crippling effect on the textile industry.⁽²⁾

Together, the textile and clothing industries occupy an important place in the national economy. The value of their combined shipments in 1979 was \$8.3 billion. They employed 188,000 men and women.

In 1978 they were Canada's second largest manufacturing employer exceeded only by the food and beverage industry. As an employer of production workers they ranked first.

Une usine textile moderne est un endroit où les opérations sont synchronisées, où les conditions de travail et les programmes d'hygiène et de bien-être des employés sont modernes et où la production est rentabilisée. L'éclairage satisfait aux normes d'hygiène les plus sévères; la climatisation assure une température et un degré d'humidité approprié et les séparateurs de fibres courtes contribuent à la propreté de l'air. Les projets axés sur le milieu ambiant indiquent l'importance accordée au milieu et aux employés.

Profil de l'industrie

En 1979, l'industrie textile a connu une production de \$4,8 milliards. Ses exportations s'élevaient à \$340 millions. L'industrie employait 90 000 hommes et femmes dans près de 1 000 usines. En 1979, le Québec comptait 423 usines et l'Ontario 405. Bien que l'industrie textile soit concentrée surtout dans ces deux provinces, on trouve des usines dans la majorité des régions du Canada. Par exemple, il y en a 24, dans les provinces de l'Atlantique, 78, dans les Prairies et 66, en Colombie-Britannique.

En juillet 1980, l'industrie textile canadienne versait un salaire horaire moyen de \$5.82 et celle des États-Unis, \$5.05 US.

LE TEXTILE ET LE VÊTEMENT

L'industrie canadienne du vêtement est le plus important client de l'industrie textile. Elle absorbe environ 45 p. 100 de la production de l'industrie textile exprimée en poids de fibres.

Il est important de reconnaître que la capacité de l'industrie textile à approvisionner ses clients, domestiques ou industriels, repose, en bonne partie, sur l'existence de l'industrie du vêtement. Sans les économies d'échelles, rendues possibles par l'ensemble du marché, l'existence de la majorité des sous-secteurs de l'industrie textile serait compromise.

La Commission du textile et du vêtement déclare:

Vu la taille relativement modeste du marché canadien, et face au degré élevé de pénétration des importations de textiles et de vêtements, le sort de l'activité de l'industrie textile primaire est inexplicablement relié au sort de l'industrie du vêtement.⁽¹⁾

Et la Commission poursuit:

Tout ce qui affectera l'industrie du vêtement affectera immédiatement l'industrie textile également. Si l'industrie du vêtement devait connaître une réduction importante ou permanente, l'avenir de l'industrie textile s'assombrirait considérablement.⁽²⁾

L'industrie textile et celle du vêtement occupent, à elles seules, une place de choix dans l'économie nationale. En 1979, l'ensemble de leurs expéditions valait \$8.3 milliards. Elles employaient 188,000 hommes et femmes.

En 1978, ces deux industries se classaient au deuxième rang des employeurs du secteur manufacturier du Canada, ne le cédant qu'à l'industrie de l'alimentation. Mais elles se classaient au premier rang des employeurs du secteur de production.

They are a larger employer than motor vehicle manufacturing, pulp and paper or iron and steel mills.

LINKAGES

While textiles and clothing are separate industries, they are indivisible from a survival standpoint. In addition, they are only two links in a long chain of industries. The chain starts with the consumer, back through the retailer, to the apparel manufacturers, to the dyers and finishers, to the weavers and knitters, to the fibre producers, to the petrochemical industry which makes the chemicals from which the fibres are produced, and finally to the oil and gas wells. Each link in the chain is important to the well-being of the others. The disappearance of any link would weaken, perhaps fatally, the rest of the chain. Industries cannot be looked at in isolation.

And then, there are other chains leading to the textile industry's important customers in almost every other Canadian industry. Their access to products they need is dependent upon the existence of a textile industry large enough to achieve the scale economies necessary to be able to supply them at competitive prices.

And finally, there are employment linkages. The weighted average employment multiplier for the textile and clothing industries has been estimated to be 1.65. In other words, each job in textiles and clothing supports 1.65 jobs elsewhere in the economy. By this measure, 188,000 textile and clothing jobs support 310,000 additional jobs in other sectors for a total of 498,000 Canadian workers.⁽³⁾

PRICE PERFORMANCE

The Textile and Clothing Board states:

In recent years there have been significant increases in costs and selling prices of domestically produced goods. However, the selling prices of domestic textiles, including knit goods and man-made fibres, have risen at substantially lower rates than the average prices for all Canadian manufactured products and for imported fabrics. This indicates that the domestic textile industry has out-performed not only imported textiles but also "all Canadian industries" in controlling selling prices increases. (4)

This situation has not changed in 1980. As of September 1980 the Industry Selling Price Index (1971 = 100) for all manufacturing was 251.5 or 12.6 percent higher than in September 1979. By contrast, the Index for textile industries was 206.6 or 11.4 percent higher than the same month a year before. For knitting mills the September 1980 vs. September 1979 increase was only 8.5 percent and the Index stood at only 169.4.

Clothing prices, like all other prices, have been subject to a number of cost pressures including rising labour costs, increasing energy prices, increased costs associated with marketing and retailing and others. The fact remains that clothing prices have risen less rapidly than other prices.

L'industrie textile et celle du vêtement emploient un plus grand nombre de personnes que l'industrie de l'automobile, les pâtes et papier et la sidérurgie.

LIENS

Bien que le vêtement et le textile soient des entités distinctes, la survie de l'une est inextricablement liée à la survie de l'autre. En outre, elles ne sont que deux maillons d'une longue chaîne d'industries. Partie du consommateur, cette chaîne remonte au détaillant, au fabricant de vêtement, au teinturier et au finisseur, au tisserand, au producteur de fibres, à l'industrie pétrochimique qui produit les matières chimiques nécessaires aux fibres et enfin, aux puits de pétrole et de gaz. Chaque maillon de la chaîne contribue grandement au bien-être des autres. La disparition d'un maillon affaiblirait ou, peut-être même, détruirait le reste de la chaîne. Les industries ne peuvent être considérées isolément.

Enfin, il y a des liens entre les emplois. On évalue à 1.65 le multiplicateur d'emploi pondéré des industries textiles et de celle du vêtement. Autrement dit, chaque emploi du textile et du vêtement suscite 1.65 emploi dans un autre secteur de l'économie. En appliquant ce multiplicateur, on peut dire que 188,000 emplois du vêtement et du textile donnent naissance à 310,000 autres emplois dans des secteurs connexes, ce qui donne un total de 498,000 emplois au Canada.⁽³⁾

PERFORMANCE AU NIVEAU DES PRIX

La Commission du textile et du vêtement déclare:

Au cours des dernières années, les coûts et les prix de vente de l'ensemble de l'industrie manufacturière ont augmenté sensiblement. Quant aux prix de vente des textiles domestiques, de la bonneterie et des fibres synthétiques, ils ont augmenté par contre, de façon beaucoup plus modérée que tous les produits manufacturés ou encore les textiles importés. Ainsi, du point de vue de prix de vente, la performance de l'industrie textile domestique semble être remarquable.⁽⁴⁾

La situation s'est maintenue en 1980. Au mois de septembre 1980, l'indice des prix de vente dans l'industrie (1971 = 100), pour tout le secteur de la fabrication, était de 251.5 soit 12.6 p. 100 de plus qu'en septembre 1979. L'indice, dans l'industrie du textile, était de 206.6 soit 11.4 p. 100 de plus que l'année précédente. Dans le sous-secteur de la bonneterie l'augmentation n'a été que de 8.5 p. 100 entre septembre 1979 et septembre 1980 et l'indice n'était que de 169.4.

Les prix des vêtements, comme tous les autres prix, ont monté à cause de différents facteurs, notamment les coûts de main-d'œuvre, d'énergie et les coûts connexes, notamment ceux de la commercialisation. Il demeure, cependant, que le prix des vêtements ont augmenté moins rapidement que les autres.

As of October 1980, the Consumer Price Index for all items was 217.3 while for clothing it was 182.9. While this has been the traditional pattern, some catch-up took place in 1980. However, in September the clothing increase once more fell behind the all items increase. This continued in October. All items rose by 10.9 percent while clothing increased by 9.8 percent.

PRODUCTIVITY

The Textile and Clothing Board states:

It should be noted that productivity increases in the textile industry have not only kept pace with the manufacturing sector in general but have surpassed it. (5)

During the Seventies, the textile industry sustained a high level of annual increase in productivity. The apparel industry's improvement has also been substantial. Annual increases in productivity during this period surpassed the level for all Canadian manufacturing by 60-80 percent.

GOVERNMENT ASSISTANCE

There appear to be certain misconceptions regarding the support received by the two industries under a number of Federal Government programs such as DREE, EDP, etc. In actual fact, their share of total grants and contributions under these programs has been small. Together, the two industries account for 6.8 per cent of manufacturing value added and 12.9 per cent of manufacturing employment but they have received only 3 per cent of Federal Government expenditures under these programs.

CAPITAL INVESTMENT

The textile industry is becoming increasingly capital intensive. For example, it now takes \$150,000 to \$200,000 investment to create a job in a new spinning or weaving facility and over \$300,000 to create a job in a new man-made fibre facility.

The facts show that there were heavy concentrations of capital investment during the years 1964 to 1966 and 1973 to 1975. These were periods of high confidence in the industry's future.

Total capital and repair expenditures by the textile industry during the Seventies were \$1.8 billion.

The industry is now poised on the threshold of a further period of capital investment. Announced intentions and estimates place this at as much as \$4 billion in 1980 dollars.

However, these intentions are heavily dependent upon the Eighties being a period when confidence levels are high. Prompt Government action to accept the recommendations of the Textile and Clothing Board Report will go a long way toward the creation of this climate of confidence and the assurance of a stable framework within which investment can take place.

En octobre 1980, l'indice global des prix à la consommation était de 217.3 alors que, pour le vêtement, il n'était que de 182.9. Bien qu'il s'agisse d'une tendance classique, les prix ont augmenté un peu plus rapidement en 1980. Cependant, en septembre, le prix des vêtements n'ont pas augmenté aussi rapidement que pour l'ensemble des biens. Cette tendance a continué en octobre. L'ensemble des prix a augmenté de 10.9 p. 100 tandis que le prix des vêtements n'a augmenté que de 9.8 p. 100.

PRODUCTIVITÉ

La Commission du textile et du vêtement déclare:

«On remarquera qu'au cours des années 1970, l'accroissement de la productivité dans l'industrie textile était, dans l'ensemble, supérieur à celui de l'industrie manufacturière.»⁽⁵⁾

Pendant les années 70, l'industrie textile a connu une forte croissance annuelle de sa productivité. L'industrie du vêtement a également fait bonne figure. Les augmentations annuelles de productivité pendant cette période dépassent de 60 à 80 p. 100 celles de l'ensemble du secteur manufacturier du Canada.

AIDE GOUVERNEMENTALE

Il semble régner certains malentendus quant à l'aide que reçoivent les deux industries, en vertu de programmes du gouvernement fédéral, notamment le MEER, le PEE, etc. En réalité, ces deux industries ont reçu une petite fraction des subventions destinées à ces programmes. Ainsi, les deux industries sont responsables de 6,8 p. 100 de la valeur manufacturée ajoutée et de 12,9 p. 100 des emplois dans le secteur manufacturier, mais elles n'ont profité que de 3 p. 100 des subventions du gouvernement fédéral.

INVESTISSEMENTS

L'industrie textile prend une orientation de plus en plus capitalistique. Par exemple, il faut maintenant investir entre \$150 000 et \$200 000 pour créer un emploi dans une nouvelle filature ou usine de tissage et plus de \$300 000, pour créer un emploi dans une usine de fibres synthétiques.

Les courbes d'investissements culminent entre 1964 et 1966 et entre 1973 et 1975, périodes où une vive confiance régnait dans l'industrie.

Les dépenses totales d'investissements et de réparations effectuées par l'industrie textile, pendant les années 70, étaient de \$1,8 milliard.

L'industrie est maintenant à la veille d'une reprise des investissements massifs. D'après les annonces et les évaluations, on estime que l'industrie pourrait investir jusqu'à \$4 milliards, en dollars de 1980.

Cependant, ces projets d'investissements ne se réaliseront que dans la mesure où les années 80 rétabliront un climat de confiance dans l'économie. En donnant suite promptement aux recommandations contenues dans le rapport de la Commission du textile et du vêtement, le gouvernement contribuera à rétablir ce climat de confiance et de stabilité duquel découleront les investissements.

RESTRUCTURING

The Textile and Clothing Board states:

Six of the fifteen domestic worsted spun acrylic yarn spinners in existence five years ago have gone out of business. This has resulted in a net reduction of 404 employees from a high of 1,503 employees in March 1975, in this sector alone. (6)

The worsted fabric industry has been rationalized to the point where the sector is dominated by two companies which accounted for 85 per cent of Canadian shipments in 1979. (7)

While there were 101 firms producing all types of hosiery and employing 7,100 workers in 1970, the industry shrank to 61 firms employing 4,016 people in 1977. (8)

The eight major sub-sectors of the textile industry most affected by low-cost imports underwent substantial rationalization during the Seventies. The results are shown in the following table:

	Employment		
	1970	1977	Decrease
Cotton yarn and cloth	13,298	8,700	4,598
Wool yarn and cloth	7,117	4,874	2,243
Man-made fibre yarn and cloth	20,341	16,912	3,429
Cordage and twine	932	527	405
Narrow fabrics	2,172	2,117	55
Embroidery	1,437	1,379	58
Dyeing and finishing	3,109	2,890	219
Linoleum and coated fabric	3,705	3,227	478
Totals	52,111	40,626	11,485

Note: These eight sub-sectors account for almost 53 percent of the textile industry's output.

Employment was cut back significantly and the sub-sectors became very specialized with one, or a small number of firms accounting for the bulk of the output. The loss of jobs was partially off-set by growth in other sub-sectors such as carpets and automotive fabrics.

IMPORT PENETRATION

The Textile and Clothing Board states:

... Canada remains a relatively open market for textile and clothing imports from developed and developing countries ... (9)

Some indication of the accuracy of this statement is given by the following table:

RÉORGANISATION

La Commission du textile et du vêtement dit dans son rapport:

Pendant les cinq dernières années, six des quinze filatures de filés acryliques peignés ont dû cesser de produire. Des 1,053 emplois en mars 1975, 404 ont été éliminés.⁽⁶⁾

L'industrie des tissus de laine peignée est fortement rationalisée. Deux entreprises à elles seules ont fourni 85 p. 100 des expéditions en 1979.⁽⁷⁾

Alors qu'il y avait 101 entreprises employant 7,100 ouvriers en 1970, il ne restait plus que 61 entreprises employant 4,016 ouvriers en 1977.⁽⁸⁾

Les huit principaux sous-secteurs de l'industrie textile qui ont été le plus touchés par les importations en provenance de pays à faible prix de revient ont été rationalisés substantiellement dans les années 70. Les résultats sont illustrés dans le tableau suivant:

	Emploi		
	1970	1977	Diminution
Filé et étoffe de coton	13 298	8 700	4 598
Filé et étoffe de laine	7 117	4 874	2 243
Fibre et étoffe synthétiques	20 341	16 912	3 429
Cordage et ficelle	932	527	405
Tissus étroits	2 172	2 117	55
Broderie	1 437	1 379	58
Teinture et apprêt	3 109	2 890	219
Linoléum et tissu enduit	3 705	3 227	478
Total	52 111	40 626	11 485

Nota: Ces huit sous-secteurs comptent pour presque 53% de la production de l'industrie textile.

Le taux d'emploi a baissé considérablement et les sous-secteurs sont devenus très spécialisés, de sorte qu'une seule entreprise, ou un petit nombre d'entre elles, représentent le gros de la production. La perte d'emplois a été partiellement compensée par la croissance d'autres sous-secteurs, comme ceux du tapis et des tissus pour l'industrie automobile.

PÉNÉTRATION DES IMPORTATIONS

La Commission du textile et du vêtement dit dans son rapport:

... Que le marché canadien de produits textiles demeure un marché relativement ouvert aux importations en provenance de pays industrialisés et en développement.

Le tableau suivant illustre en quelque sorte l'exactitude de cette affirmation:

Composition of Canadian Textile Trade with all countries
\$million

IMPORTS				EXPORTS		
1977	1978	1979		1977	1978	1979
98.1	112.4	153.7	Fibres	51.8	48.5	58.4
175.1	218.4	320.0	Yarns	21.9	34.3	43.9
671.5	808.1	1,013.0	Fabrics	90.4	113.1	143.7
593.7	634.2	780.7	Apparel	56.5	58.7	64.3
141.2	138.6	143.0	Furnishing Textiles	18.0	33.8	64.5
79.6	86.4	105.5	Misc. Textile manufactures	20.1	23.3	29.7
1,759.1	1,998.1	2,515.9	Total All Textile Items	258.7	311.8	404.6
Textile Trade Deficit				1,500.4	1,686.3	2,111.3

SOURCE: SC CAT. 65-004, 65-007

Composition du commerce canadien du textile avec tous les pays
en millions de dollars

IMPORTATIONS				EXPORTATIONS		
1977	1978	1979		1977	1978	1979
98.1	112.4	153.7	Fibres	51.8	48.5	58.4
175.1	218.4	320.0	Filés	21.9	34.3	43.9
671.5	808.1	1,013.0	Tissus	90.4	113.1	143.7
593.7	634.2	780.7	Vêtement	56.5	58.7	64.3
141.2	138.6	143.0	Garniture Textile	18.0	33.8	64.5
79.6	86.4	105.5	Fabrications diverses de textile	20.1	23.3	29.7
1,759.1	1,998.1	2,515.9	Total	258.7	311.8	404.6
Déficit commercial du textile				1,500.4	1,686.3	2,111.3

SOURCE: SC CAT. 65-004, 65-007

Despite the fact that exports exceeded \$400 million in 1979 and since 1977 have increased at a faster rate than imports the total volume of the latter remained substantial. They were \$2.5 billion in 1979 leaving Canada with a textile trade deficit of just over \$2 billion.

The increase in import penetration is also indicated by the following table which compares the Canadian situation with that existing in the United States:

Même si la valeur des exportations en 1979 a dépassé \$400 000 000, et même si, depuis 1977, les exportations se sont accrues à un rythme plus rapide que les importations, le volume global de ces dernières est demeuré substantiel. Les importations en 1979 se chiffraient à \$2,5 milliards, laissant le Canada avec un déficit d'un peu plus de \$2 milliards dans le textile.

Le tableau suivant fait état de l'intensification de la pénétration des importations et compare la situation canadienne avec celle des États-Unis.

Domestic share of apparent textile fibre consumption

	Canada		USA	
	Apparent consumption million lbs.	% domestic	Apparent consumption million lbs.	% domestic
1973	1,104	46	12,737	90
1974	1,092	45	11,044	90
1975	1,068	44	10,667	90
1976	1,222	40	11,840	88
1977	1,136	46	12,475	88
1978	1,193	48	12,971	86
1979	1,222	41	12,779	89

Source: Canada — Canadian Textiles Institute

USA — Textile Organon

Part canadienne de la consommation apparente de fibres textiles

	Canada		É.-U.	
	Consommation apparente en millions de lbs.	% au pays	Consommation apparente en millions de lbs.	% au pays
1973	1,104	46	12,737	90
1974	1,092	45	11,044	90
1975	1,068	44	10,667	90
1976	1,222	40	11,840	88
1977	1,136	46	12,475	88
1978	1,193	48	12,971	86
1979	1,222	41	12,779	89

Source: Canada — Institut canadien des textiles

É.-U. — Textile Organon

Canada's share of domestic consumption of textiles and clothing in real, rather than value terms, declined in 1979 to 41 per cent. The USA, by contrast, has retained 89 percent of its market for domestic producers.

La part canadienne de consommation de textiles et de vêtement du Canada en terme réels plutôt qu'en valeur monétaire est tombée à 41 p. 100 en 1979. Les États-Unis, par ailleurs, ont conservé 89 p. 100 du marché des fabricants américains.

The extent to which Canada, in comparison with other countries, is "a relatively open market for textile and clothing imports" is further illustrated by the following table:

La mesure dans laquelle le Canada, en comparaison avec d'autres pays, constitue «un marché de produits textiles et de vêtements relativement ouvert aux importations» est illustrée dans le tableau suivant.

Per capita imports of textiles and clothing — 1978
U.S. \$

	From Developed Countries		From Developing Countries		All Sources Textiles and Apparel
	Textiles	Apparel	Textiles	Apparel	
Canada	35.48	6.30	7.25	16.25	65.29
USA (1)	4.15	2.91	3.27	15.36	25.70
Japan	3.73	1.87	8.69	7.13	21.42
EEC (2)	11.30	8.18	7.03	15.66	42.40

Source: UN Trade Statistics (International Trade Data Bank)
UN Monthly Bulletin of Statistics, November 1979 (population)

(1) 1977

(2) excludes intra-trade of 9 EEC member countries

Importations de textiles et de vêtements, par habitant — 1978
(en dollars américains)

	Pays industrialisés		En provenance de pays en développement		Toutes les sources de textiles et vêtements
	Textiles	Vêtements	Textiles	Vêtements	
Canada	35.48	6.30	7.25	16.25	65.29
É.-U. (1)	4.15	2.91	3.27	15.36	25.70
Japon	3.73	1.87	8.69	7.13	21.42
EEC (2)	11.30	8.18	7.03	15.66	42.40

Source: Statistiques commerciales de l'ONU (Banque de données du commerce international)
Bulletin statistique mensuel de l'ONU, novembre 1979 (population)

(1) 1977

(2) Ne comprend pas le commerce intérieur de neuf pays membres de la CEE.

These figures demonstrate a number of facts:

- Canada accepts more imports of textiles and clothing *from all sources* than the USA, Japan or EEC. Canada accepts 2.5 times more per capita than the USA and 1.5 times more than the EEC.
- Canada's imports of textiles *from developed countries* are well above the other three. Canada accepts 9 times more per capita than the USA and nearly 3 times as much as the EEC.
- While most textile imports into Canada come from developed countries, Canada nevertheless accepts *from developing countries* 2 times more per capita than the USA and slightly more than the EEC.

The Textile and Clothing Board states:

The United States is a major source of primary textile imports into Canada. This is understandable in light of: the Canadian apparel industry's need for variety which cannot be fully met in Canada; the need for small quantities which can be readily obtained from the more economic long runs allowed by the size of the American market; and the shorter lead times available from the United States in comparison to those available from low-cost suppliers. The Canadian industry does not object to competition from the United

Ces chiffres prouvent un certain nombre de faits:

- Le Canada reçoit plus que les États-Unis, que le Japon ou que la CEE des importations de textiles et de vêtement de *toutes les provenances*. Le Canada importe deux fois et demie de plus par habitant que les États-Unis et une fois et demie de plus que la CEE.
- Les importations canadiennes de textiles provenant de *pays industrialisés* sont de beaucoup supérieures aux trois pays susmentionnés. Le Canada importe par habitant, neuf fois plus que les États-Unis et presque trois fois plus que la CEE.
- Alors que la plupart des importations de textiles qui entrent au Canada proviennent de pays industrialisés, les importations canadiennes en provenance de *pays en voie de développement* sont deux fois plus élevées par habitant que celles des États-Unis et un peu plus élevées que celles de la CEE.

La Commission du textile et du vêtement dit dans son rapport:

Les États-Unis constituent une source importante de textiles primaires au Canada. Comme l'industrie du vêtement a besoin de variété de produits et comme la gamme complète ne peut être produite au Canada de façon économique, il vaut mieux que des quantités restreintes de certains produits utilisés au Canada proviennent des États-Unis où des longues séries de production les rendent meilleur marché. Par rapport aux pays à bas salaires, les États-Unis ont souvent l'avantage de délais de livraison plus courts. L'industrie

States as long as the selling price to Canada reflects the normal, full cost pricing for the product. The difficulty arises when the American textile market slows down, and American mills have unused capacity available. In such circumstances, disruption in the Canadian market may occur, particularly when incremental pricing and the recovery of variable costs are the determinants of selling prices charged to apparel manufacturers. In such cases, tariff levels are rendered somewhat meaningless. (10)

The preceding table clearly shows that:

- while the largest proportion of textile imports comes from *developed* countries.
- the largest proportion of clothing imports comes from *developing* countries.

Special measures of protection for textile and clothing trade exist as a result of international agreement. A brief description will be given in a later section. A good summary of their evolution can be found in the most recent report of the Textile and Clothing Board. (11)

Their effect is to *restrain* imports of textiles and clothing from *developing* countries into developed countries. It should be emphasized that imports into developed countries from developed countries *are not* subject to restraint.

The importance to the textile industry of the continued existence of the clothing industry has already been described. The reasons why the textile industry wishes to see a continuation of the special measures of protection in so far as they benefit the clothing industry are obvious.

Perhaps not so obvious is why the textile industry seeks a continuation of import restraints for certain textile products when imports from developing countries constitute the smaller proportion of total textile imports.

The Textile and Clothing Board has addressed this question:

The problem is that imports from developing countries have shown more potential to fluctuate and to exert price pressures on the Canadian textile market, than imports from developed countries. Even without the occurrence of fluctuations in import volumes from traditional low-cost textile sources, the domestic textile industry is subject to the same problem which besets the Canadian apparel industry—a plethora of off-shore suppliers and potential growth in the total volume of textile products which are allowed to enter Canada. (12)

Aggregate statistics on the proportions of total imports from developed and developing sources, hide the problem. The impact of imports of textiles from "low-cost" sources is considerable for certain products.

canadienne ne s'oppose pas à la concurrence américaine en autant que les prix de vente américains au Canada reflètent fidèlement les coûts de production. Les difficultés surgissent lorsque la demande du marché textile américain s'affaiblit et les usines américaines ont des capacités de production inutilisées. Dans de telles circonstances, les producteurs des États-Unis baissent souvent leurs prix au point que ceux-ci couvrent à peine plus que les coûts variables. De telles pratiques peuvent perturber le marché canadien parce que les tarifs douaniers perdent considérablement de leur efficacité lorsque les prix des transactions sont anormalement bas. (10)

Le dernier tableau démontre clairement que:

- bien que la majeure partie des importations de textiles provient de pays *industrialisés*,
- la majeure partie des importations de vêtements provient de pays *en voie de développement*.

Des mesures spéciales de protection du commerce du textile et du vêtement ont été établies par voie d'accords internationaux. Une brève description en sera donnée plus loin. Un bon résumé de leur évolution se trouve dans le tout dernier Rapport de la Commission du textile et du vêtement. (11)

Ces mesures ont pour effet de *restreindre* les importations de textile et de vêtement en provenance de pays *en développement*, par des pays industrialisés. Il convient de souligner que les importations en provenance de ces derniers ne sont pas restreintes.

L'importance de l'industrie du vêtement pour l'industrie textile a déjà été démontrée. Les raisons pour lesquelles l'industrie textile souhaite que les mesures spéciales de protection continuent de s'appliquer dans la mesure où elles profitent à l'industrie du vêtement sont évidentes.

Il n'est peut être pas aussi évident pourquoi l'industrie textile appuie toujours les restrictions relatives à l'importation de certains produits textiles, alors que les importations en provenance de pays en développement constituent la part la plus faible des importations globales de textiles.

La Commission du textile et du vêtement a abordé la question suivante:

Le problème posé par les importations de textiles provenant des pays en voie de développement n'est pas celui des quantités, mais bien celui de leur instabilité. Cette instabilité est susceptible d'exercer des pressions considérables sur les prix de vente au Canada. Si l'industrie textile canadienne, et particulièrement certains de ses secteurs, se sentent menacés par les importations venant des pays à bas salaires, c'est moins à cause des fluctuations mais plutôt à cause de la pléthore de fournisseurs potentiels et à cause de la possibilité d'un accroissement subit des quantités de textiles admises au Canada. Une crainte identique existe chez les producteurs de vêtements. (12)

Les statistiques globales relatives aux proportions des importations totales en provenance de pays industrialisés et en développement masquent le problème. L'incidence des importations de textiles en provenance de pays à faible prix de revient est considérable pour certains produits.

—For example, imports have captured 56 per cent of the market for woven fabrics and 32 per cent of these imports are from "low-cost" sources. (13)

—For example, imports have captured 36.1 per cent of the market for worsted fabrics and 58.7 per cent of these imports are from "low-cost" sources. (14)

—For example, imports have captured 76.6 percent of the market for cordage, rope and twine and 77.9 percent of these imports are from "low-cost" sources. (15)

Three further points need to be made with respect to import penetration.

First, the significance of Canada's openness to textile and clothing imports is underscored by an examination of the absolute figures for textile and clothing trade balances in 1978.

Textile and Clothing Trade Balances 1978
(million US \$)

Japan	+ 2,059
Canada	- 1,389
EEC	- 1,436
USA	- 4,188

Source: COM. TEX/W/63
9 October 1979
Table 5

Canada's negative trade balance is about equal to that of the EEC, which has domestic shipments about nine times Canada's. It is one-third of the US negative trade balance. US domestic shipments are about twelve times Canada's.

No comparable figures are available for 1979. It has already been noted however, that Canada's textile and clothing trade deficit increased to over \$2.1 billion.

Second, the pattern of Canadian imports from developing countries is also relevant. With respect to clothing imports, the Textile and Clothing Board states:

Taiwan, Hong Kong, the Republic of Korea and the People's Republic of China were the major sources of imports in order of importance from restrained sources during 1979 and represented 89 percent of all imports from such sources and 69 percent of imports from all sources. (16)

Third, it should be noted that Canada is a sophisticated and advanced market for textiles and clothing. On the basis of volume per capita, consumption is the second highest in the world.

—Par exemple, les importations ont accaparé 56 p. 100 du marché des tissus tissés, et 32 p. 100 de ces importations proviennent de pays à faible prix de revient. (13)

—Par exemple, les importations ont accaparé 36.1 p. 100 du marché des tissus de laine peignée, et 58,7 p. 100 de ces importations proviennent de pays à faible prix de revient. (14)

—Par exemple, les importations représentent 76.6 p. 100 du marché: cordages, cordes et ficelle et 77.9 p. 100 proviennent de pays à bas salaires.

Il faut signaler trois autres points à propos de la pénétration des importations.

Tout d'abord, l'impact du libéralisme du Canada sur les importations de textiles et de vêtements se voit dans les chiffres absolus des balances commerciales de 1978 pour cette industrie.

Balance commerciale pour les textiles et les vêtements 1978
(million de \$ américains)

Japon	+ 2,059
Canada	- 1,389
CEE	- 1,436
É.-U.	- 4,188

Sources: COM. TEX/W/63
9 octobre 1979
Tableau 5

La balance commerciale négative du Canada est presque égale à celle de la CEE qui a des expéditions domestiques égales à environ neuf fois celles du Canada.

Elle correspond à un tiers de la balance commerciale négative des États-Unis. Les expéditions domestiques des États-Unis sont environ douze fois celles du Canada. Il n'existe pas de chiffres comparables pour 1979. Cependant, déjà, on a constaté que le déficit commercial du Canada pour les textiles et le vêtement a augmenté de \$2.1 milliards.

En second lieu, la manière dont se font les importations du Canada en provenance des pays en développement entre aussi en ligne de compte. La Commission du textile et du vêtement déclare à propos des importations de vêtements:

Taiwan, Hong Kong, la République de Corée et la République populaire de Chine étaient, par ordre d'importance, les principales sources d'importations en provenance de sources non restreintes en 1979, et elles représentaient 89 p. 100 de toutes les importations de ces sources et 69 p. 100 des importations de toutes sources. (16)

Troisièmement, il faut souligner que le Canada constitue un marché diversifié et d'avant-garde pour les textiles et le vêtement. D'après le poids par tête d'habitant, à la consommation du Canada se situe au second rang au monde.

1979 per capita consumption of textiles and clothing

	lbs
U.S.A.	59
Canada	51
Europe	30 — 32
World	15

Source: Canadian data, CTI Other data, American Textile Manufacturers Institute

Canada's consumption of textiles and clothing by volume is about 2 per cent of the world's total. More than half of this consumption is imported.

SPECIAL MEASURES OF PROTECTION

What are other countries doing to protect their textile and clothing sectors? To review this, it's necessary to understand the development of the controls over international trade in textiles and clothing.

1. *GATT Article XIX*—Initially, this provision of the Gatt was the only way a country could protect itself from disruptive trade. It is an emergency action that can be taken by a country when imports of particular products cause or threaten serious injury to domestic producers. The action must be "global", in that it must apply to all countries even though only one or two countries may be the cause of the problem. As well, countries not causing the damage can claim compensation for the restriction in trade. The fact that this rather blunt instrument did not work well for textile and clothing trade problems led to a series of international agreements specific to these products. The latest version is known as the MFA or Multi-fibre arrangement.

2. *Multi-fibre Arrangement*—Under Article 4 of this arrangement, which exists under the authority of the GATT, it is possible to negotiate restraint agreements with developing countries. In order to get the developing countries to agree to the concepts in the MFA, the developed countries agreed to a 6 percent annual growth rate in restraint levels. This has developed into a major problem because total textile and apparel consumption is growing at only 1 to 2 percent per year. In Canada, where half the market has been lost, an annual 6 percent growth rate is more serious than for a country that has lost only 10 percent of its market. This problem also caused Europe and the United States to insert the "reasonable departures" clause in the current version of the MFA. While worded somewhat differently, its object is much the same as the "Nordic clause" in Article 1.

3. *The "Nordic clause"*—This provides that countries with small domestic markets and low market shares can negotiate agreements with annual growth rates less than 6 percent. Canada has insisted that it be able to use this clause.

4. *Other Safeguards*—Other safeguard action is possible in international trade such as anti-dumping action and the

Consommation de textiles et de vêtements par tête d'habitant en 1979

	livres
É.-U.	59
Canada	51
Europe	30 — 32
Reste du monde	15

Source: Données canadiennes, autres données, Association canadienne des importateurs de textiles.

Exprimée en volume, la consommation de textiles et de vêtement du Canada représente environ 2 p. 100 du total mondial. Plus de la moitié de cette consommation est importée.

MESURES SPÉCIALES DE PROTECTION

Que font les autres pays pour protéger leur industrie des textiles et du vêtement? Pour étudier cette question, il faut comprendre l'évolution des contrôles s'exerçant sur le commerce international des textiles et du vêtement.

1. *Article XIX du GATT*—Au départ, la seule façon pour un pays de se défendre en cas de perturbation de son commerce était de se prévaloir de cette disposition. Elle prévoit des mesures d'urgence qu'une motion peut prendre au cas où l'importation de certains produits lèse ou gêne gravement ses propres producteurs. Cette mesure doit être «globale», autrement dit elle doit s'appliquer à tous les pays, même si seuls un ou deux d'entre eux peuvent avoir créé le problème. De plus, ceux qui ne causent pas ce préjudice peuvent demander une compensation pour la restriction de leurs échanges commerciaux. Le fait que cet outil, plutôt approximatif, fonctionne mal pour les problèmes que pose le commerce des textiles et du vêtement, a abouti à une série d'accords internationaux visant ce secteur. La dernière version est connue sous le nom d'accord multifibres ou AMF.

2. *Accord multifibres*—En vertu de l'article 4 de cet accord, du GATT, il est possible de négocier des accords restreints avec les pays en développement. Pour amener ces derniers à accepter les principes de l'AMF, les pays développés ont consenti à assujettir les niveaux de restrictions à un taux de croissance annuel de 6 p. 100. Ils ont, de ce fait, créé un important problème, parce que la consommation totale de textiles et de vêtements ne croît annuellement que de 1 à 2 p. 100. Au Canada, où la moitié du marché a été perdue, une croissance annuelle de 6 p. 100 constitue un plus grave souci d'inquiétude que pour un pays qui n'a perdu que 10 p. 100 de son marché. Ce problème a aussi conduit l'Europe et les États-Unis à ajouter la disposition des écarts raisonnables à la version actuelle de l'AMF. Sous une présentation légèrement différente, son objet reste le même que la «Nordic clause» à l'article 1.

3. *«Dispositions concernant les pays nordiques»*—elle prévoit que les pays ayant des marchés intérieurs limités et une petite part du marché peuvent négocier des accords avec des taux de croissance annuels inférieurs à 6 p. 100. Le Canada a insisté pour être en mesure de se prévaloir de cette disposition.

4. *Autres mesures de protection*—D'autres mesures de protection sont possibles dans le commerce international, par

application of countervail duties. An injury finding is now necessary for all countries, including the USA, before anti-dumping or countervail duty action can be applied.

The *United States of America* has acted decisively to protect its textile and clothing industries. It has already been noted that 1978 per capita imports of textile and clothing into the USA were \$25.70 compared with \$42.40 into Europe and \$65.29 into Canada. Estimates for 1979 show that the USA figure has risen to \$36.72 while the Canadian figure has risen to \$103.75. While the Canadian figure has risen to \$103.75. Calculated on a fibre weight basis, the USA retains 89 per cent of its domestic market.

President Carter's White Paper on textile policy sums up the U.S. commitment:

The Administration is determined to assist the beleaguered textile and apparel industry and is committed to its health and growth.

President-elect Reagan has made a similar commitment.

The *European Economic Community* has bilateral, unilateral and other types of arrangements with 40 countries covering 127 categories of textile and clothing products. As noted above, per capita imports in 1978 were much below Canada's. Some of the EEC bilateral agreements covering the most sensitive items provide for annual import growth rates of only 0.2 per cent.

Canada has 20 bilaterals covering about 17 per cent of total textiles and clothing. *Only 7 per cent of textile products are subject to restraint.* The situation is reviewed in the following table:

exemple les mesures anti-dumping et l'application de taxes compensatoires. Actuellement, il faut prouver qu'il y a eu préjudice pour pouvoir appliquer ces mesures, ce qui est pour tous les pays, y compris les États-Unis.

Les *États-Unis* ont pris des mesures énergiques pour protéger leur industrie textile et celle du vêtement. Il a déjà été souligné que leurs importations par tête d'habitant se chiffraient à \$25.70 en 1978, par rapport à \$42.40 pour l'Europe et \$65.29 pour le Canada. Des estimations, faites pour 1979, indiquent une augmentation à cet égard pour les États-Unis, avec \$36.72, par tête d'habitant, et \$103.75 au Canada. D'après le poids des fibres, on peut calculer que les États-Unis conservent 89 p. 100 de leur marché intérieur.

Le Livre blanc du Président Carter sur la politique textile résume l'engagement des États-Unis:

Le Gouvernement est décidé à soutenir l'industrie textile chancelante et celle du vêtement et il s'engage à lui rendre sa vigueur et sa croissance.

Le Président élu, Ronald Reagan, s'est engagé dans le même sens.

La *Communauté économique Européenne* a des accords, bilatéraux, unilatéraux et autres, avec 40 pays portant sur 127 catégories, produits textiles et le vêtement. Encore une fois, en 1978 ses importations par tête d'habitant étaient bien inférieures à celles du Canada. Certains des accords bilatéraux de la CEE portant sur les articles les plus stratégiques font que les taux de croissance annuelle des importations ne s'élèvent qu'à 0.2 p. 100.

Le *Canada* a 20 accords bilatéraux couvrant quelque 17 p. 100 du total des textiles et du vêtement. *Seuls 7 p. 100 des produits textiles sont assujettis à des restrictions.* La situation est résumée dans le tableau suivant:

TEXTILE IMPORTS UNDER RESTRAINTS

Lbs. Equivalent Basis 1979

	Total Imports Mn. Lbs.	Under Restraint Mn. Lbs.	%
Fibres (Excl. Cotton)	129.3	—	—
Yarns	157.4	6.7	4.3
Fabrics	257.0	22.4	8.7
Household Products	42.4	7.2	17.0
Miscellaneous Products	38.2	7.2	18.0
Subtotal-Primary Textiles	624.3	43.5	7.0
Apparel	120.4	85.0	70.6
Total—All Textiles and Clothing	744.7	122.7	17.3

N.B. Grouped as in App. 7 of TCB Report.
Handbags excluded throughout.

IMPORTATIONS TEXTILES ASSUJETTIS À DES RESTRICTIONS

Exprimées en livres pour 1979

	Total des importations M.L.	Sous restriction M.L.	%
Fibres (à l'exclusion du coton)	129.3	—	—
Filés	157.4	6.7	4.3
Tissus	257.0	22.4	8.7
Fournitures textiles de maison	42.4	7.2	17.0
Produits divers	38.2	7.2	18.0
Total partiel — textiles de base	624.3	43.5	7.0
Vêtements	120.4	85.0	70.6
Total — tous les textiles et vêtements	744.7	122.7	17.3

N.B. Groupés selon l'App. 7 du Rapport de la CTV.
À l'exclusion des sacs à main.

It will be noted that 70 per cent of clothing or apparel imports are under restraint. Yet, this permitted *172 million garments to be imported into Canada in 1979*. That's approximately 8 garments for every man, woman and child in this country.

The garment import situation is reviewed in the following table:

Il faut noter que 70 p. 100 des importations de vêtement sont assujetties à des restrictions. Cependant, le Canada a cependant importé pour *172 millions de vêtements en 1979*, soit environ 8 vêtements par homme, femme et enfant de ce pays.

La situation de l'importation de vêtements est présentée dans le tableau suivant:

GARMENT IMPORTS FROM ALL SOURCES
MILLIONS UNITS

	1975	1976	1977	1978	1979	% Change 1979/78
Woven Apparel	58.2	96.5	68.8	63.5	72.6	+14
Knitted Apparel	126.4	173.8	114.2	105.1	99.5	-5
Total — All Apparel	184.6	270.3	183.0	168.6	172.3	+2

SOURCE: STAT. CAN. CAT. 65-001

IMPORTATIONS DE VÊTEMENTS DE TOUTES SOURCES
MILLIONS D'UNITÉS

	1975	1976	1977	1978	1979	% de changement 1979/78
Vêtements tissés	58.2	96.5	68.8	63.5	72.6	+14
Vêtements tricotés	126.4	173.8	114.2	105.1	99.7	-5
Total — Tous vêtements	184.6	270.3	183.0	168.6	172.3	+2

SOURCE: STAT. CAN. CAT. 65-001

EXPORT POTENTIAL

Previous sections have described the restructuring and rationalization which have taken place in the textile industry during the Seventies. Combined with productivity improvements and the introduction of new technology resulting from intensive capital investments, they have produced an improvement in the international competitiveness of the industry.

POTENTIEL DES EXPORTATIONS

Les parties précédentes ont décrit la restructuration et la rationalisation de l'industrie des textiles au cours des années 70. Avec les améliorations de la productivité et l'introduction de nouvelles technologies rendues possibles par de grands investissements en capitaux, elles ont permis d'améliorer la compétitivité de ce secteur sur le plan international.

The industry is bullish on its long term future. Provided the right measures are taken in the short to medium term, the industry will make a substantial contribution to Canada's export performance. It is axiomatic, however, that a strong domestic market base is needed in order to continue to improve international competitiveness.

That improved textile export performance has already begun to show is demonstrated by the following table:

A long terme, l'industrie est orientée à la hausse. Pourvu que des mesures adéquates soient prises à moyen terme, elle contribuera de façon notable à la performance des exportations du Canada. Il est cependant évident que le marché intérieur doit rester vigoureux pour que la concurrence internationale continue à s'améliorer.

Cette relance des exportations de textiles a déjà commencé comme l'indique le tableau suivant:

CANADIAN TEXTILE SHIPMENTS AND EXPORTS 1975 — 1979

\$million

Year	Shipments	% Growth	Exports	% Growth
1975	3,063		147	
1976	3,332	8.8	165	12.2
1977	3,593	7.8	202	22.4
1978	4,107	14.3	253	25.2
1979	4,825	17.5	340	34.4

Source: Shipments SC Cat. 31-001
Exports SC Cat. 65-004

EXPÉDITIONS ET EXPORTATIONS DE TEXTILES DE 1975 À 1979 POUR LE CANADA

En millions de \$

Année	Expéditions	Pourcentage de croissance	Exportations	Pourcentage de croissance
1975	3,063		147	
1976	3,332	8.8	165	12.2
1977	3,593	7.8	202	22.4
1978	4,107	14.3	253	25.2
1979	4,825	17.5	340	34.4

Sources: Expéditions Cat. SC 31-001
Exportations Cat. SC 65-004

Each year exports have grown at a substantially higher rate than have domestic shipments.

The framework for the Eighties proposed by the Textile and Clothing Board Report is vital if the textile industry's export potential is to be realized. The continuation of special measures of protection for the clothing industry and certain sensitive textile products; a stable climate of confidence to stimulate investment; improved import safeguard procedures such as more effective anti-dumping mechanisms will combine to turn export potential into export performance and build upon the success which has already been demonstrated.

The Canadian textile industry will then be able to capitalize on its natural advantages:

1. Secure energy supplies and petrochemical feedstocks which are the raw materials used to produce synthetic yarns.
2. A world reputation for quality products.
3. A young and well educated labour force.
4. A realistically valued currency.
5. A favourable GATT tariff structure.

Chaque année, les exportations ont cru à un rythme sensiblement supérieur à celui des expéditions nationales.

Le cadre proposé pour les années 80 par le rapport de la Commission du textile et du vêtement est d'une importance vital pour la réalisation du potentiel d'exportation de l'industrie du textile. Le maintien de mesures de protection spéciales pour l'industrie du vêtement et certains produits textiles dans la situation est précaire, un climat de confiance stable, propose à stimuler l'investissement, des mesures améliorées pour la protection des importations, tels des mécanismes anti-dumping plus efficaces, contribueront à transformer en exportation effectives le potentiel d'exportation et à construire sur la trace des succès déjà enregistrés.

L'industrie canadienne du textile pourra alors tirer parti de ses avantages naturels:

1. Approvisionnement énergétique et ressources pétrochimiques assurées, qui constituent les matériaux bruts utilisés pour produire du fil synthétique.
2. Réputation mondiale pour la qualité de ses produits.
3. Main-d'œuvre jeune et bien formés.
4. Devise évaluée de façon réaliste
5. Structure tarifaire du GATT favorable.

6. Experience in export markets.

7. Abundant supplies of process water, which the textile industry uses in large quantities.

6. Expérience sur les marchés d'exportation.

7. Abondantes réserves d'eau, que l'industrie du textile utilise en grandes quantités.

TEXTILE AND CLOTHING BOARD REPORT

The Board, an independent body appointed by the Federal Government, recently handed down its findings after having completed the most comprehensive study ever undertaken of the Canadian textile and apparel industries.

Extensive evidence was presented to this Board in 150 briefs and 132 public and private hearings from coast to coast in Canada. All parties directly concerned with textile and clothing imports into Canada—manufacturers, labour unions, importers, retailers and consumer groups—expressed their views to the Board on whether or not there is need to continue existing bilateral restraint agreements beyond 1981.

The Textile and Clothing Board's key conclusion is that *Canada cannot continue to accept increasing quantities of textiles and clothing from low-cost and state-trading sources*. It recommends that the bilateral restraint agreements currently in effect be extended for a nine-year period to the end of 1990 and that the administration of these agreements be tightened.

Here are some statements from the Board's report:

—Major adjustments have occurred in Canada's textile and clothing industries.

—Canada remains a relatively open market.

—The next round of negotiations... for a Multi-fibre Arrangement... will have to come to grips with the fundamental issue of cumulative disruption.

—Import penetration in the American and EEC markets is not nearly as severe as it is in Canada...

—... the level of activité in the primary textile industry is inextricably linked to activity in the apparel manufacturing sector...

—The conclusions and recommendations... are in essence a course of action which, in the Board's view, will be to the best advantage of Canada.

WHAT ARE THE BOARD'S RECOMMENDATIONS?

The Board has recommended several improvements to assist the textile and clothing industries to maintain domestic sales levels and compete with imports from low-wage countries.

The principal ones are:

1. Continuation of bilateral export restraint agreements with 19 low-wage countries until December 31, 1990.

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TEXTILE ET DU VÊTEMENT

La Commission, organisme indépendant nommé par le gouvernement fédéral, a récemment déposé ses conclusions, après avoir terminé l'étude la plus globale jamais entreprise au sujet des industries canadiennes du textile et du vêtement.

De nombreux témoignages ont été présentés à cette Commission. En effet, elle a reçu 150 mémoires et a tenu 132 audiences publiques et privées d'un océan à l'autre. Toutes les parties directement intéressées par les importations de textile et de vêtement au Canada, soit les fabricants, les syndicats ouvriers, les importateurs, les détaillants et les groupes de consommateurs, ont exprimé leur opinion à la Commission sur la nécessité de poursuivre ou non les accords bilatéraux actuels de restrictions après 1981.

La conclusion clé de la Commission du textile et du vêtement est la suivante: *Le Canada ne peut continuer à accepter des quantités croissantes de produits textiles et de vêtements de sources à bon marché et relevant du commerce d'État*. Elle recommande que les accords bilatéraux de restriction soient prolongés pendant neuf ans, jusqu'à la fin de 1990 et que l'administration de ces accords soit plus sévère.

Voici quelques déclarations tirées du rapport de la Commission:

—D'importants rajustements se sont produits dans les industries canadiennes du textile et du vêtement.

—Le Canada demeure un marché relativement ouvert.

—Les prochaines négociations... en vue de la conclusion d'un accord multi-fibre... devront s'attaquer à la question fondamentale des dislocations cumulatives.

—Les importations n'ont pas pénétré si avant dans les marchés américains et ceux de la CEE que dans ceux du Canada...

—... le niveau d'activité de l'industrie du textile primaire est intimement lié à celui du secteur du vêtement...

—Les conclusions et recommandations... sont essentiellement une ligne de conduite qui, de l'avis de la Commission, servira au mieux les intérêts du Canada.

QUELLES SONT LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION?

La Commission a recommandé plusieurs améliorations pour aider les industries du textile et du vêtement à maintenir le niveau de leurs ventes au Canada et à concurrencer les importations des pays où les salaires sont bas.

Les principales recommandations sont les suivantes:

1. Continuation, jusqu'au 31 décembre 1990, des accords bilatéraux de restriction des exportations avec 19 pays où les salaires sont bas.

2. Better administrative controls on imports from all countries—better statistics, more careful issue of import permits.

3. Growth rates of imports of clothing from low-wage and state trading countries to be no higher than the rate of growth of the Canadian market; very restricted growth.

4. The Federal government should financially help the two industries to invest in modern machinery and new technology.

HOW WILL THE BOARD'S RECOMMENDATIONS HELP?

When implemented these actions will continue to provide a period of stability in the Canadian market. The growth of imports from low-wage countries will be known and controlled.

They will help create a favourable investment climate in which the industry will be assured of repayment of the very expensive investments needed. It is estimated that \$3.5-4 billion of new investments are needed in the next 10 years.

They will ensure that the maximum number of jobs possible will be maintained in Canada.

They will ensure that Canadians will have assured access to quality, cost competitive clothing.

They will permit the textile industry to capitalize on its natural advantages and become a strong exporter.

2. Meilleurs contrôles administratifs sur les importations de tous les pays—meilleures données statistiques, délivrance plus judicieuse de permis d'importation.

3. Empêcher les taux de croissance des importations de vêtement en provenance de pays où les salaires sont bas et qui relèvent du commerce d'État, de dépasser le taux de croissance du marché canadien; croissance très limitée.

4. Le gouvernement fédéral devrait aider financièrement les deux industries à se pourvoir d'un outillage moderne et d'une nouvelle technologie.

COMMENT LES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION AIDERONT-ELLES?

Lorsqu'elles seront mises en œuvre, ces mesures continueront à assurer une période de stabilité dans le marché canadien. La croissance des importations des pays où les salaires sont bas, sera connue et contrôlée.

Elles aideront à créer un climat d'investissement favorable grâce auquel l'industrie se remboursera de ses très coûteux investissements. On prévoit, pour les dix prochaines années, des investissements nouveaux de \$3.5 à \$4 milliards.

Elles veilleront à ce que le nombre maximum d'emplois possibles soit maintenu au Canada.

Elles veilleront à ce que les Canadiens aient un accès assuré à des vêtements de qualité, à des prix concurrentiels.

Elles permettront à l'industrie du textile de tirer parti de ses avantages naturels et de devenir un plus important exportateur.

REFERENCES

1. *Textile and Clothing Inquiry*: Report to the Minister of Industry, Trade and Commerce; June 30, 1980; Volumes 1 and 2; Textile and Clothing Board, Ottawa, Canada. Vol. 1, p. 57. (TCB Report)
2. TCB Report, Vol. 1, p. 76
3. A Report by the Sector Task Force on the Canadian Textile and Clothing Industries to the Minister of Industry, Trade and Commerce; Ottawa, Canada, June 1978; Appendix 1, p. 22
4. TCB Report, Vol. 1, p. 34
5. TCB Report, Vol. 1, p. 29
6. TCB Report, Vol. 1, p. 43
7. TCB Report, Vol. 1, p. 47
8. TCB Report, Vol. 1, p. 53
9. TCB Report, Vol. 1, p. 17
10. TCB Report, Vol. 1, p. 39
11. TCB Report, Vol. 1, Chapter 1
12. TCB Report, Vol. 1, p. 40
13. TCB Report, Vol. 1, p. 44
14. TCB Report, Vol. 1, p. 48
15. TCB Report, Vol. 1, p. 54
16. TCB Report, Vol. 2, p. 83

RÉFÉRENCES

1. *Enquête sur les textiles et les vêtements*: Rapport au ministre de l'Industrie et du Commerce; 30 juin 1980; volumes 1 et 2, Commission du textile et du vêtement, Ottawa, Canada. Vol. 1, p. 57 (Rapport de la CTV)
2. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 76
3. Rapport du Groupe de travail sectoriel sur les industries canadiennes du textile et du vêtement au ministre de l'Industrie et du Commerce; Ottawa, Canada, juin 1978; appendice 1, p. 22.
4. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 34
5. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 29
6. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 43
7. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 47
8. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 53
9. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 17
10. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 39
11. Rapport de la CTV, vol. 1, chapitre 1
12. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 40
13. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 44
14. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 48
15. Rapport de la CTV, vol. 1, p. 54
16. Rapport de la CTV, vol. 2, p. 83

From the Canadian Textile Institute:

Mr. E. L. Barry, President;
Mr. R. Lambertucci;
Mr. T. G. Hest;
Mr. G. Ledoux;
Mr. J. M. Robertson, Assistant General Manager;
Mr. B. K. Farrell;
Mr. H. Erlendson.

Afternoon Sitting:

From the Protestant School Board of Greater Montreal:

Mr. Scott Conrod, Student Services;
Mr. John Britton, Placement Services;
Ms. Susan Rona, Teacher at Options, Alternative School.

From Makivik Corporation:

Mr. Mark T. Gordon, Third Vice-President;
Mr. John Provins, Training Officer.

From Program Alpha:

Mr. Jean-Paul Hauteœur, Director General, Adult Education, Quebec Department of Education;
Mr. Gérard Fiorito, Professional Training Officer, Ahuntsic College.

From Action Travail des Femmes:

Mrs. Simone Santerre, President;
Ms. Carole Wallace;
Ms. Louise Proulx;
Mrs. Léa Lemieux;
Mrs. Dominique Leclerc;
Ms. Fernande Litsermeyer;
Ms. Hélène Dagenais.

De l'Institut canadien des textiles:

M. E. L. Barry, président;
M. R. Lambertucci;
M. T. G. Hest;
M. G. Ledoux;
M. J. M. Robertson, directeur général adjoint;
M. B. K. Farrell;
M. H. Erlendson.

Séance de l'après-midi:

De la Commission scolaire protestante du Grand Montréal:

M. Scott Conrod, services aux étudiants;
M. John Britton, services de placement;
M^{me} Susan Rona, enseignante, Options Alternative School.

De la Makivik Corporation:

M. Mark T. Gordon, troisième vice-président;
M. John Provins, agent de formation.

Du Programme Alpha:

M. Jean-Paul Hauteœur, directeur général, Éducation aux adultes, ministère de l'Éducation du Québec;
M. Gérard Fiorito, agent de formation professionnelle, Collège Ahuntsic.

De Action Travail des Femmes:

M^{me} Simone Santerre, présidente;
M^{me} Carole Wallace;
M^{me} Louise Proulx;
M^{me} Léa Lemieux;
M^{me} Dominique Leclerc;
M^{me} Fernande Litsermeyer;
M^{me} Hélène Dagenais.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Morning Sitting:

From the Committee for Aerospace Manpower Assessment in Quebec:

Mr. André J. Laprade, President;
Mr. Romi Szawlowski;
Mr. G. C. Campbell, Treasurer;
Mr. Armand Lamontagne;
Mr. Jean-Paul Blanchard;
Mr. Raynald Bayard.

From the Seafarers' International Union:

Mr. Andrew Boyle, Director of Industrial Relations;
Mr. Richard Thomasson, Legislative Representative.

From McGill University:

Dr. Gordon MacLachlan, Vice-President, Research;
Mr. G. W. Farnell, Dean, Faculty of Engineering;
Dr. Paul Wilkinson, Centre for Northern Studies and Research;
Ms. Betsy Hirst, Director of Public Relations.

(Continued on preceding page)

Séance du matin:

Du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale au Québec:

M. André J. Laprade, président;
M. Romi Szawlowski;
M. G. C. Campbell, trésorier;
M. Armand Lamontagne;
M. Jean-Paul Blanchard;
M. Raynald Bayard.

Du Syndicat international des marins:

M. Andrew Boyle, directeur des relations industrielles;
M. Richard Thomasson, représentant législatif.

De l'Université McGill:

M. Gordon MacLachlan, vice-président, Recherches;
M. G. W. Farnell, doyen, Faculté de génie;
M. Paul Wilkinson, Centre des études du Nord et de la Recherche;
M^{me} Betsy Hirst, directeur des Relations publiques;

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Tuesday, February 3, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 19

Le mardi 3 février 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

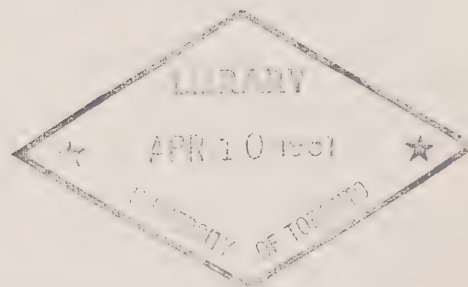
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 3, 1981

(27)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Montreal at 9:33 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From *Lavalin International Inc.*: Mr. Jacques Gilbert, Vice-President, Human Resources; Mr. Armand Couture, Executive Vice-President. From *the Canadian Pulp and Paper Association*: Mr. Oscar Stangeland; Mr. R. A. Joss, Group Director; Mr. Roger Ferragne. From *the University of Montreal*: Mr. René Lévesque, Vice-Rector, Research. From *the United Steelworkers of America*: M. E. G. Docquier, National Director; Mr. A. F. Edwards, Director, Industrial Engineering Department; Mr. Hugh Mackenzie, North American Legislative Representative.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

By agreement of the members present, it was ordered,—That a document entitled—Employment Opportunities for the '80s—presented by the witnesses from Lavalin International and a document entitled—Skilled Labour Shortages—presented by the witnesses from the Canadian Pulp and Paper Association, be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPL-24" and "EMPL-25"*).

At 12:52 o'clock p.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(28)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Montreal at 2:08 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From *the Senior Citizens' Forum of Montreal*: Mrs. Thérèse Laperrière, President; Mrs. Lucette Hornblower, Assistant Director; Dr. W. R. Slatkoff. From *the Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec*: Mr. Louis Roy, President; Mr. Yvon Jacques, Administrator. From *the Association féminine d'éducation et d'action sociale*: Mrs. Christiane Bérubé-Gagné, President; Mrs. Ginette Voyer-Gagnon, Vice-President; Mrs. Lucille Bellemare, Vice-President. From *Advocacy for the Right to be Employed*: Mr. Grendon Haines; Mr. John Vandenstein, Mr. Albert Beauchemin; Miss Maria Peluso.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 3 FÉVRIER 1981

(27)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Montréal à 9 h 33, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: De *Lavalin International Inc.*: M. Jacques Gilbert, vice-président, Ressources humaines; M. Armand Couture, vice-président exécutif. De *l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers*: M. Oscar Stangeland; M. R. A. Joss, directeur du groupe; M. Roger Ferragne. De *l'Université de Montréal*: M. René Lévesque, vice-recteur, Recherche. Des *métallurgistes unis d'Amérique*: M. E. G. Docquier, directeur national; M. A. F. Edwards, directeur, Département du génie industriel; M. Hugh Mackenzie, représentant législatif de l'Amérique du Nord.

Le président reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

De l'accord des membres présents, il est décidé,—Qu'un document intitulé—Perspectives d'emploi pour les années 80—présenté par les témoins de Lavalin International et un document intitulé—Rareté de la main-d'œuvre qualifiée—présenté par les témoins de l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir appendices "EMPL-24" et "EMPL-25"*).

A 12 h 52, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(28)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 08, à Montréal, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du *Forum des citoyens âgés de Montréal*: M^{me} Thérèse Laperrière, présidente; M^{me} Lucette Hornblower, directeur adjoint; M. W. R. Slatkoff. De *la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec*: M. Louis Roy, président; M. Yvon Jacques, administrateur. De *l'Association féminine d'éducation et d'action sociale*: M^{me} Christiane Bérubé-Gagné, présidente; M^{me} Ginette Voyer-Gagnon, vice-présidente; M^{me} Lucille Bellemare, vice-présidente. De *Advocacy for the Right to be employed*: M. Grendon Haines; M. John Vandenstein; M. Albert Beauchemin; M^{lle} Maria Peluso.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

The witnesses made statements and answered questions.

By consent of the members present, it was ordered,—That documents entitled—Brief Submitted to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s by the Senior Citizens' Forum of Montreal;—Brief concerning the Shortage of Specialized Labour in the '80s—presented by the witnesses from *La Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec*;—Brief concerning Employment Opportunities for the '80s—presented by the witnesses from *L'Association féminine d'éducation et d'action sociale*; and—A Full Employment Policy Goal—Woman and Poverty—the Implications—and—Draft Brief: Copy 2—presented by the witnesses from Advocacy for the Right to be Employed, be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPL-26", "EMPL-27", "EMPL-28" and "EMPL-29"*).

At 5:07 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement des membres présents, il est ordonné,—Que les documents intitulés—Mémoire soumis au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 par le Senior Citizens' Forum of Montreal;—Mémoire concernant la rareté de main-d'œuvre spécialisée dans les années 80—présenté par les témoins de la *Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec*;—le Mémoire concernant les perspectives d'emploi pour les années 80 présenté par les témoins de l'*Association féminine d'éducation et d'action sociale*; et—Un objectif de la politique du plein emploi—la Femme et la Pauvreté—les Implications—et—Projet de mémoire: copie 2—présenté par les témoins de l'*Advocacy for the Right to be Employed*, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendices «EMPL-26», «EMPL-27», «EMPL-28» et «EMPL-29»*).

A 17 h 57, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Tuesday, February 3, 1981

• 0931

[Texte]

Le président: Bonjour. Je vais ouvrir cette session du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 1980.

Pour résumer notre mandat, ce Comité a été créé par le Parlement du Canada l'année dernière, au mois de mai, pour examiner la situation dans ce pays où nous avons d'un côté, un taux de chômage trop élevé, et de l'autre, une pénurie de travailleurs spécialistes. Donc il y a un grand nombre de Canadiens qui cherchent un travail sans succès souvent, et il y a un grand nombre d'employeurs qui cherchent des spécialistes, également sans succès.

Nous devons examiner nos politiques de la main-d'œuvre, de formation, d'enseignement technique, de recyclage, de mobilité, et recommander des changements. Nous sommes ici pour écouter les suggestions des groupes de Montréal, leurs critiques et leurs recommandations.

Le Comité est composé de sept députés des trois partis politiques représentés au Parlement, et de toutes les régions du Canada. Il y a deux députés de l'Ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec, et un de la région atlantique.

Ce matin, j'ai avec moi, à ma gauche, David Orlikow, député du NPD de Winnipeg-Nord et critique officiel pour son parti en matière de main-d'œuvre; à ma droite, John McDermid, member of Parliament from Brampton-Georgetown in Ontario and one of the critics for his party and coming in the door, Gilles Marceau, député de Jonquière au Québec et vice-président de ce Comité. Et j'attends d'autres membres ce matin.

Nous avons comme témoins, ce matin, premièrement, Lavalin International Incorporée, représentée par M. Jacques Gilbert et aussi MM. Armand Couture et Jean Robidas. Après Lavalin, nous aurons Canadian Pulp and Paper Association, represented by Rolland LeClair and Bert Joss. Ensuite ce sera l'Université de Montréal, représentée par le vice-recteur à la recherche, M. René Lévesque. L'autre René Lévesque!... Et enfin, en quatrième position ce matin, United Steelworkers of America, Syndicat des Métallos, représenté par M. Gérard Docquier, directeur national, et aussi MM. Émile Vallée, Hugh Mackenzie et Mr. A. Edwards.

Cet après-midi, le Forum des citoyens âgés de Montréal; la Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec; l'Association féminine d'éducation et d'action sociale; and fourth, and last, a group entitled Advocacy for the Right to be employed, represented by Mr. Patrick Quinsey and Mr. Vandenstein.

Alors, on commence immédiatement avec Lavalin Incorporée et avec MM. Gilbert et Couture.

Comme vous savez, nous demandons à nos témoins de limiter leurs remarques d'introduction à 15 minutes, et nous aurons peut-être 30 minutes pour discussions et dialogues.

J'ai remarqué que vous avez préparé un mémoire très élaboré; ce n'est peut-être pas cile de lire tout ce mémoire. Nous

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Le mardi 3 février, 1981

[Traduction]

The Chairman: Good morning. I will now call this meeting of the Special Committee on Employment Opportunities for the 1980's to order.

To summarize our mandate, this Committee was created last May by Canada's Parliament, to study the situation in our country; we have an overly high unemployment rate on the one hand and a shortage of skilled labour on the other. In other words, many Canadians are unsuccessfully seeking work, while many employers are equally unsuccessful in their search for skilled workers.

Our mandate is to study our policies on manpower, training, technical education, retraining, and mobility, and to recommend changes. We are here to hear suggestions, criticisms, and recommendations from Montreal groups.

The Committee is made up of seven members of Parliament, representing the three political parties and all regions of Canada. Two members are from the west, two from Ontario, two from Quebec, and one from the Atlantic region.

This morning I have on my left Mr. David Orlikow, NDP member for Winnipeg North and official labour critic for his party; on my right, John McDermid député de Brampton-Georgetown en Ontario, et critique de son parti; Gilles Marceau passe justement la porte; he is the member for Jonquière in Quebec, and Vice-Chairman of the Committee. I am also expecting other members this morning.

This morning, our first witnesses are Mr. Jacques Gilbert, Armand Couture and Jean Robidas, representing Lavalin International Inc. Next we will hear the Canadian Pulp and Paper Association représentée par Roland LeClair et Bert Joss. Next the University of Montreal will be represented by the Vice Rector of Research, Mr. René Lévesque. That is the other René Lévesque!... And finally, in fourth position this morning, we will have the United Steelworkers of America, le Syndicat des Métallos, represented by Mr. Gérard Docquier, national director, and Mr. Emile Vallée, Mr. Hugh Mackenzie, and Mr. A. Edwards.

Our witnesses this afternoon will be le Forum des citoyens âgés de Montréal; la Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec; l'Association féminine d'éducation et d'action sociale et, en dernier lieu, un quatrième groupe qui s'appelle Advocacy for the Right to be employed, représenté par M. Patrick Quinsey et M. Vandenstein.

So we will start right away with Lavalin Incorporée Mr. Gilbert and Mr. Couture.

As you know, we ask our witnesses to limit their introductory remarks to 15 minutes; that allows us about 15 minutes for discussion and dialogue.

I notice that you prepared a very detailed brief; it may not be easy to read the entire brief but we can append that brief to

[Text]

pouvons l'annexer aux comptes rendus des témoignages comme s'il était lu. Vous pouvez cependant en lire des parties ou faire des commentaires sur le mémoire ou vous référer aux différentes parties si vous voulez.

Mais le mémoire sera imprimé complètement comme s'il était lu.

• 0935

M. Jacques Gilbert (vice-président, Ressources humaines, Lavalin): Alors, monsieur le président, pour éviter d'être le premier délinquant de la journée, je vais être obligé, en effet, de laisser passer des paragraphes de mon texte, parce que le minutage a donné 32 minutes de lecture hier. Je vais essayer, au fur et à mesure, de vous expliquer le contenu du texte sans lire au complet tous les paragraphes et toutes les parties du rapport.

Le président: Très bien.

M. Gilbert: Alors, comme le temps nous presse, je vais commencer tout de suite par vous présenter au moins Lavalin, qui est une société d'ingénierie entièrement canadienne et qui offre au secteur public et à l'industrie privée une gamme de services de conception, d'ingénierie, d'approvisionnement et de construction, de gestion de projet et de consultation générale.

Nous nous adresserons principalement ce matin à l'aspect gérance et à l'aspect plutôt consultation technique de nos problèmes de main-d'œuvre.

Lavalin est une société qui emploie environ 5,000 personnes et possède des bureaux d'un bout à l'autre du Canada et dans une dizaine de pays à travers le monde.

Nous entreprenons une nouvelle décennie qui sera prometteuse pour les Canadiens, nous le croyons, si nous pouvons nous-mêmes exécuter les projets prévus à travers le Canada. Nous constatons qu'il y a un manque de spécialistes pour la réalisation des grands projets. Nous ne croyons pas pouvoir pallier à ce manque immédiatement sans nous tourner vers l'importation de spécialistes, du moins en ce qui concerne les postes éminemment techniques.

Pour remédier à cette situation, je pense qu'il est important d'inventorier ce que seront les grands projets des années 80 et où ils se réaliseront afin de réagir rapidement. C'est un champ d'activité où le risque de fuite de biens et de services vers l'extérieur est le plus fort.

Un comité formé à la suggestion du ministère de l'Industrie et du Commerce, regroupant des dirigeants d'entreprises et des syndicats, s'est penché sur la question, à savoir ce que seront les grands projets des années 80 et quels seront entre autres leurs influences sur le personnel de gérance, d'ingénierie et de construction.

Bien que le rapport définitif soit en voie de préparation et que ses conclusions nous sont encore inconnues, je pense qu'il est important de donner quelques chiffres que cite le rapport dans notre présentation d'aujourd'hui sur les grands projets.

Si nous examinons ces projets prévus au Canada dans les dix prochaines années, en nous attardant surtout aux ressources techniques requises, on prévoit qu'au chapitre des hydrocarbures, des investissements de l'ordre de 133 milliards de dollars, en dollars 1981, seront prévus. Les trois quarts de cette somme seront dépensés dans l'exécution de projets en Alberta, au

[Translation]

the Minutes of the meeting as if it had been read. You can of course read some parts, comment on the brief, or refer to different parts if you wish.

But the brief will be printed as if it had been read.

Mr. Jacques Gilbert (Vice-Chairman, Human Resources, Lavalin): Well, Mr. Chairman, so as not to be the first delinquent of the day, I will in fact have to skip over some paragraphs of my text since we timed it yesterday at 32 minutes. As I go along, I will try to explain the contents of the text without reading each paragraph and each part of the report in full.

The Chairman: Very good.

Mr. Gilbert: Well, since time is short, I will start by introducing to you Lavalin, a wholly Canadian engineering firm which offers the public sector and private industry a wide range of services including design, engineering, supply, construction, project management, and general consulting.

This morning, we will look mainly at the management and technical consulting aspects of our manpower problems.

Lavalin is a company with about 5000 employees; we have offices from coast to coast as well as in a dozen other countries throughout the world.

We are entering a new decade which we feel will be promising for Canadians if we ourselves can execute our proposed projects throughout Canada. We have noticed that there is a lack of specialists for carrying out major projects. We do not think it will be possible to immediately overcome this problem without importing specialists, at least as far as highly technical positions are concerned.

To correct the situation, I think it is important to make an inventory of the major projects to be undertaken in the 1980s and their locations, in order to respond quickly. This is a very high risk area as far as the drain of goods and services to foreign countries is concerned.

The committee formed at the suggestion of the Department of Industry, Trade and Commerce, regrouping business and union leaders, studied the question of what major projects would be undertaken in the 1980s and what inference they would have on management, engineering, and construction manpower.

Although the final report is still being prepared and we are not yet aware of the conclusions, I think it is important to quote some of the figures in the report in today's presentation on major projects.

If we were to examine the projects forecast for Canada for the next 10 years, looking specifically at the required technical resources, we will find that investments amounting to \$133 billion, in 1981 dollars, are expected in the area of hydrocarbons. Three-quarters of this amount will be spent in Alberta, the Yukon, and the Northwest Territories; the rest will be

[Texte]

Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, le reste étant consacré à l'exploitation des ressources pétrolières dans la Mer de Beaufort et près des côtes de Terre-Neuve.

Dans le domaine des mines et de la métallurgie, on évalue à 53 milliards de dollars les investissements prévus pour les années 80. Du côté de la production d'énergie électrique, y compris l'énergie nucléaire, il semble que les investissements pourraient être aussi élevés que dans le domaine des hydrocarbures.

Dans l'industrie des transports, on prévoit dans les grandes villes du Canada l'implantation de réseaux de transport en commun d'une valeur totale d'environ 2.7 milliards de dollars.

Il faut de plus prévoir la construction de navires de service pour les exploitations pétrolières en mer, de pétroliers et de méthanières, de plates-formes de forage en mer et de nouveaux types de bateaux de pêche. Nous n'avons pas d'estimation précise concernant les investissements prévus en construction navale, mais ils totaliseront sûrement plusieurs milliards de dollars.

Ce qui nous donne une évaluation totale des investissements dans les grands projets pour les années 80 de l'ordre de 330 milliards de dollars, en dollars 1981, et ceci ne tient compte ni de l'inflation, ni des activités économiques et industrielles normales durant cette période. En supposant que ces sommes seront réparties également au long de la prochaine décade, nous obtenons la jolie somme de 25 milliards de dollars par année au Canada, seulement au chapitre des grands projets.

A titre d'exemple, le projet Cold Lake d'extraction de pétrole des sables bitumineux coûtera environ 11 milliards de dollars 1981. C'est un exemple assez représentatif, car nous en connaissons la répartition des coûts, et nous savons par ailleurs qu'il constitue environ le tiers des investissements prévus pour le secteur des huiles lourdes, qu'il représente quelque 8 p. 100 du secteur total des hydrocarbures et environ 3.3 p. 100 de tous les investissements destinés aux grands projets pour les années 80. Or, l'ingénierie, l'approvisionnement et la gérance du projet Cold Lake nécessiteront un total de 8 millions heures-homme, dont 2 millions heures-homme en services d'ingénieurs durant la conception et la construction, ou si l'on veut, 1,250 hommes-année de travail d'ingénieurs. Réparti sur une période de 6 ans et demi, ce chiffre signifie qu'en moyenne environ 200 ingénieurs par année travailleront à ce projet. En pratique, le nombre d'ingénieurs oscillera entre 50 la première année et 315 en période de pointe, la troisième année.

• 0940

Considérant que ce projet ne constitue que 8 p. 100 des investissements prévus pour les mégaprojets dans le domaine des hydrocarbures pour la prochaine décennie, nous constatons qu'il nous faut au moins 650 ingénieurs dès maintenant pour mettre ces projets en marche, et 4,000 ingénieurs d'ici cinq ans, seulement pour le domaine des hydrocarbures.

Comme le projet Cold Lake ne constitue que 3.3 p. 100 de l'ensemble des grands projets de toutes sortes qui sont planifiés, nous constatons une demande additionnelle immédiate de 4,000 ingénieurs et un total de près de 10,000 d'ici cinq ans, au

[Traduction]

devoted to the exploitation of oil resources in the Beaufort Sea and off Newfoundland.

In mining and metallurgy, \$53 billion in investment has been estimated for the 1980s. For electrical energy and nuclear energy, it appears that investment might be as high as for hydrocarbons.

In the transportation industry, public transit system of a total value of about \$2.7 billion are forecast for major Canadian cities.

It is necessary as well, to take into account shipbuilding related to offshore oil operations, painters, offshore drilling platforms, and new types of fishing boats. We have no precise estimates on the expected investment for shipbuilding, but it will certainly account for several billion dollars.

For the 1980s, then, these estimates amount to a total investment in major projects of around \$330 billion in 1981 dollars; this does not include inflation or the normal economic or industrial activities during that period. If we assume that that amount will be equally divided over the next 10 years, we come to the lovely figure of \$25 billion per year for Canada, for major projects alone.

For instance, the Cold Lake tar sands oil recovery project will cost approximately \$11 billion in 1981 dollars. This is a fairly representative example, since we know the distribution of costs and since we know as well that the project accounts for about one-third of forecast investments for the heavy oil sector, about 8 per cent of the total hydrocarbon sector, and about 3.3 per cent of all major project investments intended for the 1980s. The engineering, supplies, and management of the Cold Lake project will necessitate a total of 8 million man hours, including 2 million man hours for engineering during the design and construction stage; in other words, 1,250 man years devoted to engineering work. Over a period of six and one-half years, this comes to an average of about 200 engineers working on the project each year. In practice, the number of engineers will vary between 50 the first year and 315 during the peak period, the third year.

If we consider the fact that this project represents only 8 per cent of the estimated investments for hydrocarbon megaprojects in the 1980s, we see that as of now we will need 650 engineers to start up the project, and within five years, 4,000 engineers in the hydrocarbon area alone.

Since the Cold Lake project represents only 3.3 per cent of all the different types of intended major projects, we foresee an immediate additional demand for 4,000 engineers and a total demand of about 10,000 engineers within five years, strictly

[Text]

chapitre des mégas projets exclusivement, toujours, sans considérer l'activité normale de notre économie. La question se pose, avons-nous le personnel requis pour exécuter de tels projets?

De toute évidence, la majeure partie des investissements dont je parle sera consacrée à la production de sources d'énergie, soit des hydrocarbures, soit de l'électricité et l'impact de la demande accrue d'ingénieurs et de professionnels se fera particulièrement sentir dans les disciplines reliées de près ou de loin à la réalisation de ces projets.

Nous manquons déjà lamentablement d'ingénieurs en procédés, de spécialistes en instrumentation, d'ingénieurs spécialisés en tuyauterie et mécanique industrielle, comme celle des raffineries de pétrole, et de spécialistes de toutes sortes que nous n'avons pas développés chez nous au cours des dernières années, faute de besoin; de telle sorte qu'il va nous falloir déployer des efforts considérables de sensibilisation, de recrutement, de recyclage, d'imagination et de coopération à la grandeur du pays pour en arriver à utiliser le maximum de cadres canadiens possible aux plus hauts échelons de la réalisation de ces projets.

Il est malheureusement déjà trop tard pour songer à la formation dans les universités des spécialistes requis actuellement, du moins en ce qui concerne la mise en chantier des premiers grands projets. Il nous faudrait donc trier sur le volet des ingénieurs que nous pourrions recruter et les former sur place, sous la direction des spécialistes américains ou étrangers qui occuperont évidemment plusieurs postes de commande.

Pourtant, les universités canadiennes ont un très grand rôle à jouer, car il faudra assurer la relève, c'est-à-dire former de jeunes ingénieurs et autres professionnels pendant que nos ingénieurs canadiens prendront l'expérience qui leur manque présentement, de façon à constituer dans un avenir assez proche une réserve d'ingénieurs canadiens possédant l'expérience requise pour la prise en charge et l'exécution des projets qui s'annoncent d'ici l'an 2000.

Des difficultés surgissent cependant, même au niveau du recrutement de professionnels existants. A prime abord, on n'y croirait pas car les registres de corporations professionnelles canadiennes nous indiquent un total de plus de 100,000 ingénieurs professionnels qualifiés dans divers domaines. Le point faible, c'est que plusieurs ne sont pas disponibles, principalement parce qu'ils ne pratiquent pas leur profession. D'après une étude réalisée en 1971, on estimait que sur 90,000 ingénieurs, 46,000, c'est-à-dire près de la moitié, exerçaient des métiers ou des professions autres que la profession d'ingénieur; soit qu'ils travaillaient à la fonction publique en différentes capacités, qu'ils détenaient des postes de gérance quelconques, qu'ils enseignaient, ou qu'ils étudiaient en vue d'obtenir des diplômes supérieurs. Il semble évident que, si nous voulons combler la demande accrue d'ingénieurs avec du personnel canadien, c'est dans ce groupe de non pratiquants qu'il faille chercher. Encore faut-il qu'ils soient toujours intéressés à exercer leur profession, que nous trouvions un moyen efficace de les rejoindre et des arguments qui les motivent à quitter leur emploi actuel pour aller relever un défi ailleurs.

[Translation]

for the megaprojects, without taking into account the normal activities of our economy. The question is obvious: do we have the people we will need to carry out such projects?

It would seem that most of the investments I have mentioned will be devoted to energy production, either hydrocarbons or electricity, the impact of the increased demand for engineers and professionals will be particularly strong in disciplines closely or distantly related to the carrying out of these projects.

There is already a terrible lack of instrumentation specialists, engineers specialized in processes and in pipework and industrial mechanics, such as are needed in oil refineries, and all kinds of specialists we have not trained in Canada over the past years because they were not needed. We will have to make tremendous efforts in information, recruiting, retraining, and stress imagination and co-operation throughout the country in order to use as many Canadians at the management level as possible in the upper echelons of the execution of these projects.

Unfortunately, it is already too late to consider training the specialists we need now in our universities, at least as far as the setting up of these major projects is concerned. We will have to make a very careful selection of the engineers we can recruit; we will have to train them on the job, under the direction of American or foreign specialists who will obviously have to fill several command positions.

Nonetheless, Canadian universities do have an important role to play, since we have to guarantee back-up, in other words, train young engineers and other professionals while our Canadian engineers are acquiring the experience they now lack, so that in the fairly near future there will be Canadian engineers with the necessary experience waiting in the wings to take over and execute the projects which will be coming up between now and the year 2000.

Nonetheless, there are difficulties even as far as recruiting existing professionals is concerned. At first glance, this does not appear to be so, since the registers of Canadian professional corporations show a total of over 100,000 professional engineers qualified in different fields. The fallacy in the argument is that many of these engineers are not available, because they are not practising their profession. According to a study done in 1971, out of 90,000 engineers, 46,000 or about half, were in careers or professions other than engineering; they were working in the public service in various capacities, they held various management positions, were teaching, or studying towards higher degrees. It seems clear that if we want to fill the increased demand for engineers with Canadian personnel, we are going to have to look to this group of nonpractising engineers. It will also be necessary to make sure that they are still interested in practising their profession; we must find an efficient way to get in touch with them, and to convince them to leave their present jobs to meet a challenge elsewhere.

[Texte]

Pour sauver du temps, je vais éviter de vous énumérer ce que nous faisons chez Lavalin et vous mentionner seulement que le grand problème auquel nous faisons face actuellement pour les grands projets, sont les problèmes, en fait, qui sont reliés au relogement.

En effet, pour exploiter une source pétrolière, il faut aller là où se trouve le pétrole, et il s'avère que les gisements actuels se trouvent en Alberta, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et prochainement à Terre-Neuve et en Saskatchewan. Les problèmes d'adaptation sont nombreux et les palliatifs souvent inexistants; mentionnons seulement les problèmes familiaux, d'école, de langue, d'activités culturelles ou sociales, de logement et j'en passe.

Malheureusement, la réglementation souvent tatillonneuse rend très difficile la solution à ces problèmes. Lavalin tente actuellement d'établir une école française en Alberta et je puis vous assurer, pour y avoir personnellement participé, que la seule adaptation des programmes scolaires et la qualification des professeurs décourageraient même les plus audacieux.

Il y a quelques semaines les journaux faisaient mention de la possibilité d'établir un baccalauréat international à Montréal. Dans l'intérêt de pouvoir attirer les spécialistes dont nous aurons besoin, cette initiative devrait être répandue à travers toutes les grandes villes canadiennes. Le but du baccalauréat international est d'uniformiser le contenu pédagogique pour qu'il puisse être reconnu dans toutes les grandes cités du monde. Il comprend notamment, une année de plus au secondaire ainsi que deux langues obligatoires, français et anglais, et une langue optionnelle. Ce baccalauréat est ajusté pour que les étudiants qui le suivent, puissent entrer directement à l'université après ce cours.

• 0945

Nous voudrions ici faire une suggestion aux membres du Comité. On parle constamment de mobilité de main-d'œuvre pour la réalisation des grands projets au Canada. Nous pensons, chez Lavalin, qu'avec un peu de bonne volonté de la part des autorités gouvernementales, qu'elles soient locales, provinciales ou fédérales, nous croyons que la modularisation serait peut-être une solution à envisager plus sérieusement. En effet, une bonne partie des travaux de conception, d'ingénierie et même de construction pourrait être facilement modularisée et réalisée là où les ressources humaines et les infrastructures sont déjà existantes.

Cette méthode éviterait le déplacement massif de personnes et le dédoublement coûteux d'infrastructures tout en maximisant les retombées économiques et en évitant la création de problèmes sociologiques ou autres tels le développement ultra rapide de centres urbains qui grossiront peut-être la liste des villages fantômes dans quelques décennies. Nous retrouvons le même problème du côté de l'hydro-électricité avec l'éloignement des chantiers.

A tout cela vient s'ajouter un problème supplémentaire en ce qui concerne la relève. Le fait est que nous ne sommes pas sûrs que nos universités puissent recruter, dans les facultés qui nous intéressent, assez d'étudiants pour combler notre déficit, car il

[Traduction]

To save time, I will not go into what we, at Lavalin do; I will just tell you the main problem we are now dealing with in the context of major projects, which is that of relocation.

To exploit an oil source, it is necessary to go wherever the oil is to be found; at the present time, it happens that oil fields are to be found in Alberta, the Yukon, the Northwest Territories, and soon in Newfoundland and Saskatchewan. There are many adaptation problems and solutions are often nonexistent; we need only mention the problems of family, school, language, cultural or social activities, housing and more.

Unfortunately, the frequently finicky regulations in force make it very difficult to resolve these problems. At the present time, Lavalin is trying to set up a French-language school in Alberta; since I took part in this attempt myself, I can assure you that simply adapting the curricula and checking the qualification of the teachers would discourage the bravest of men.

A few weeks ago, the papers mentioned the possibility of offering an international B.A. in Montreal. In the interests of attracting the specialists we will need, this initiative should be repeated in all the major Canadian cities. The point of the international B.A. is to standardize the subjects taught so that they can be recognized in all the major cities of the world. It involves an additional year of high school as well as two compulsory languages, English and French, as well as an optional one. Students who have obtained this B.A. may enter university directly afterwards.

We would like to make a suggestion here to the members of the Committee. It is constantly mentioned that the carrying out of large projects in Canada requires manpower mobility. We in Lavalin, believe that with a bit of goodwill on the part of the government authorities, whether local, provincial, or federal, modularization should be seriously considered as a solution. It would be easy to modularize a large part of the design, engineering and even construction work in places where the manpower resources and the infrastructure are already present.

Such an approach would do away with the massive displacement of people and the costly duplication of infrastructures while maximizing the economic spinoff and avoiding the creation of sociological problems or others such as the ultra rapid development of urban centres which might be destined to swell the ranks of ghost towns some decades from now. The same problem occurs in the development of hydro electricity in view of the remoteness of the various sites.

In addition to all these concerns is the problem posed by the young generation of specialists. The fact is that we are uncertain about our university's ability to recruit enough students in the fields of interest to us so that we can hope to fill our

[Text]

y a de nombreuses autres professions qui attirent de plus en plus les jeunes. De sorte qu'il ne nous est pas permis d'espérer une augmentation suffisante du nombre d'ingénieurs canadiens dans les dix prochaines années, encore moins d'ici les cinq prochaines années, alors que la demande s'accroîtra rapidement par la mise en œuvre de la plupart des grands projets.

Il est admis généralement, et je pense que l'exercice est nécessaire, de citer que le Canada a besoin de 5,500 diplômés en génie par année pour combler les pertes conséquentes à la retraite, aux changements de carrières, aux études de perfectionnement; il faut ajouter un autre 1,000 diplômés pour tenir compte de la croissance normale de l'économie, de sa transformation vers la mécanisation et l'automation. Si l'on ajoute à ce nombre les 2,000 ingénieurs nécessités par les grands projets à chaque année, l'on arrive au total de 8,500 ingénieurs requis par année. Au mieux, on peut espérer récupérer 1,000 ingénieurs par année dans le groupe des non pratiquants, tout en tenant compte de l'effet de compression des investissements causé par les grands projets. Il s'ensuit un besoin théorique de 7,500 ingénieurs par année alors que nos universités canadiennes pourront en produire au mieux 6,500.

Pour ce qui est du Québec, théoriquement, l'offre et la demande devraient normalement s'équilibrer durant les dix prochaines années. L'hydro-électricité continuera de se développer, mais à un rythme déjà planifié, de sorte que nous ne prévoyons aucune demande extraordinaire de ce côté. Le Québec n'ayant pas de gisement de pétrole à exploiter, du moins pas aux dernières nouvelles, ce sont plutôt les pipe-lines, les raffineries et les usines pétrochimiques qui exigeront un supplément d'ingénieurs puisque des investissements d'environ 5 milliards de dollars y sont prévus, incluant les réseaux de distribution de gaz, ce qui créera une demande accrue d'environ 80 ingénieurs par an pour les dix prochaines années. Cette demande, nos universités devraient pouvoir l'absorber, en théorie toujours. Le Québec étant très actif dans le domaine des transports en commun, les développements technologiques et les projets à réaliser dans ce secteur, absorberont sans doute bon nombre d'ingénieurs, mais ne devraient pas créer de traumatisme grave quant à l'équilibre entre l'offre et la demande. Théoriquement donc, tout semble s'équilibrer.

Là où la réalité dépasse la théorie cependant, c'est que dans le domaine de l'ingénierie, le Québec est essentiellement exportateur de services. Le fait que la plupart des grandes firmes d'ingénierie au Canada aient leur siège social à Montréal en témoigne éloquentement, et j'espère, monsieur le président, que cela continuera comme ça. Cela signifie, à toutes fins pratiques que des firmes québécoises embaucheront des ingénieurs du Québec et de partout ailleurs au Canada pour réaliser leur part des grands projets dont nous parlons plus tôt, et que par conséquent, nos universités seront placées dans une situation analogue à celle des autres provinces canadiennes, sinon pire. Nous disons pire en pesant nos mots, car ces mêmes compagnies québécoises qui rendent leurs services dans tous les coins du pays, les exportent déjà vers plusieurs pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique du Sud et même vers les États-Unis.

Les ingénieurs francophones sont aussi très recherchés par les entreprises américaines qui visent les marchés des pays en

[Translation]

deficit. Many other professions are attracting more and more young people and we cannot be optimistic about there being a sufficient increase in the number of Canadian engineers in the next 10 years, and even less in the next 5 years, although this is when there will be a rapid rise in demand as a result of the implementation of most of the large projects.

It is generally acknowledged, and I think it is worthwhile to point out, that Canada needs 5,500 engineering graduates a year in order to make up for the losses due to retirement, career changes, and professional development courses; a further 1,000 graduates must be added to take into account the normal growth of the economy and its conversion to mechanization and automation. If we also include the 2,000 engineers required every year for large projects, we have a total annual requirement of 8,500. We can hope at best to recover 1,000 engineers a year among those who have ceased to practice, but we must take into account the limiting effect on investment of large capital projects. In theory, then, we will need 7,500 engineers a year whereas Canadian universities can produce 6,500 at the most.

As far as Quebec is concerned, from a theoretical point of view, supply and demand should normally balance out during the next 10 years. Hydro electrical developments will continue, but at a planned rate, so that no extraordinary demand appears likely. Since Quebec has no oil deposits to exploit, at least as far as we know, engineers will be employed by pipelines, refineries and petro-chemical plants whose forecast investments have been set at approximately \$5 billion, including the gas distribution networks. This means an increased amount of approximately 80 engineers a year for the next 10 years. In theory, our universities should be able to supply this demand. In view of the great amount of activity in Quebec in the field of public transportation, it can be expected that technological development as well as the various projects in this sector will occupy a good many engineers, but are not likely to bring about any serious disturbance in the balance between the supply and demand. Theoretically then, everything seems to balance out.

Reality does however upset the theory in so far as Quebec is basically an exporter of engineering services. The location of most large Canadian engineering firms in Montreal is a convincing illustration of this fact and I hope that it shall continue to be so. This means for all practical purposes that Quebec firms will be hiring engineers from Quebec and from elsewhere in Canada to do work in their share of the large projects we referred to, and that therefore our universities will be put in a situation similar to that of other Canadian provinces, if not worse. When we say worse, we are thinking not only of the services of such Quebec companies throughout Canada, but also of the work which they do in several Asian, African and South American countries as well as in the United States.

French-speaking engineers are also much sought after by American companies interested in the developing countries

[Texte]

voie de développement de langue française, et cette concurrence vient augmenter le problème de la pénurie de spécialistes chez nous.

Nous avons au Québec des chantiers maritimes capables de produire les plates-formes et les équipements de forage requis pour l'exploitation de ces gisements et il est sûr que les firmes d'ingénieurs québécoises tenteront d'obtenir les contrats d'ingénierie que ces développements impliquent. Cependant, même si une bonne partie de l'ingénierie et des équipements de contrats obtenus par les firmes canadiennes se faisait au Québec, la langue anglaise y jouera un rôle important, et à ce point de vue, nos jeunes diplômés au Québec devraient faire un effort pour se rendre bilingues, sinon trilingues.

• 0950

Nous vous avons exposé brièvement nos problèmes de recrutement pour des travaux et des services exécutés au Canada. À l'étranger, le problème est plus aigu car la qualité des professionnels canadiens requis augmente, les pays concernés tentent dans la mesure du possible de fournir le personnel professionnel ou technique de premier niveau.

L'assignation à l'étranger du personnel professionnel d'encadrement avec tous les problèmes familiaux qui s'y rattachent nous oblige à offrir des compensations monétaires importantes pour convaincre les personnes concernées de s'expatrier.

Cette exportation de capital humain qualifié est d'une importance vitale pour le Canada car elle est directement reliée à l'exportation de biens et services en général. Un examen de toutes les mesures incitatives pertinentes s'impose donc à notre avis, que ce soit des mesures d'exemptions fiscales, l'incitation à l'étude des langues, la simplification des démarches ou des procédures, etc.

Comment inviter nos jeunes dans ce métier? Nous croyons que c'est en les informant d'abord au premier niveau et au niveau secondaire, afin qu'ils puissent s'orienter vers des études post-secondaires qui les mèneront vers la spécialité dont nous aurons besoin sur les marchés.

A chaque année nous organisons des campagnes de recrutement à travers les universités, cégeps et centre de main-d'œuvre. Nous vous proposons d'acheminer de l'information quant aux perspectives d'emploi aux corporations professionnelles provinciales de conseillers en orientation qui pourraient la diffuser à leurs membres, donc au groupe cible. Nous savons que, cet après-midi, vous avez l'une de ces associations qui comparaît devant vous et nous serions intéressés à ce que vous leur posiez la question.

La formation des spécialistes déjà engagés sur le marché du travail prendra aussi une importance capitale dans les années à venir. Il faut à tout prix mettre sur pied de sérieux programmes de recyclage, autant dans les institutions que pour la formation sur le tas.

Du côté formation postuniversitaire des professionnels, même si nous accordons des bourses d'études, que nous libérons nos employés pour aller se perfectionner, il faut absolument qu'il y ait aussi non seulement des efforts du côté des entreprises mais une responsabilité collective. Nous savons

[Traduction]

where French is spoken, and such competition accentuates the problem posed in Quebec by the shortage of specialists.

We have in Quebec shipyards capable of producing the drilling rigs and drilling equipment needed to exploit oil deposits and there is no doubt that Quebec engineering firms will attempt to obtain the engineering contracts related to such developments. Even though a large amount of the work on engineering and equipment contracts obtained by Canadian firms will take place in Quebec, the English language will nonetheless play an important role and our young graduates in Quebec should therefore make an effort to be bilingual, if not trilingual.

We have briefly outlined our recruiting problems for work and services performed in Canada. The difficulty in foreign markets is even greater since the Canadian professionals required must be even more competent as the countries involved attempt, as far as possible, to provide top level professional or technical personnel.

Foreign assignments for professional supervisory staff involve a number of family problems and for this reason we must offer them sizeable monetary incentives.

This exporting of skilled human capital is of vital importance for Canada since it is directly linked to our overall export of goods and services. Hence, we believe that it is essential to examine all relevant incentives such as tax exemptions, encouragement of foreign language study, the simplification of formalities and procedures, et cetera.

How can young people be interested? We believe that if they are provided with the necessary information at the elementary and secondary level they can prepare themselves for post secondary courses which will train them in the specialization we require for our markets.

Every year we organize recruiting campaigns through the universities, Cegeps and manpower centres. We also suggest that the information on job prospects be directed to the provincial guidance counsellors associations and distributed to their members. We know that one such association will be appearing this afternoon and we would be interested in their response.

The training of specialists who are already active in the labour force will also become increasingly important in the future. It is extremely important to set up well designed retraining programs, not only in institutions but also for on the job training.

Concerning the post university training of professionals, even if training and upgrading allowances are made available and our employees are given time to take such courses, we are strongly convinced that such efforts should not be limited to companies but that community responsibility must also be

[Text]

qu'il existe certains programmes où le gouvernement nous aide à compenser les dépenses pour la formation, mais nous ne croyons pas cela suffisant et nous serions prêts même à vous suggérer de considérer des dépenses semblables à celles qui sont faites pour la recherche et le développement à des fins de déductions fiscales. Mais si cela doit nous apporter beaucoup de tracasseries administratives, comme c'est souvent le cas pour faire accepter des programmes de formation, je pense que nous préférierions nous en passer.

Du côté de la formation sur le tas, l'est du Québec, et particulièrement Lavalin, a entrepris d'envoyer des ingénieurs dans l'Ouest pour se familiariser avec les techniques pétrolières. Je pense que vous comprendrez que ces efforts de formation sont très coûteux mais absolument essentiels. Encore ici, il vous faudra faciliter ces initiatives non pas nécessairement en les subventionnant mais en favorisant l'accès à des écoles de même langue que celle dans laquelle étudiaient les enfants du personnel transféré, en abaissant le fardeau fiscal et financier des ventes et rachats de maisons, etc. Le problème de la relocalisation du personnel est très important et nous pourrions élaborer là-dessus au cours de la période de questions.

Il faut quand même mentionner une lacune du système où les ingénieurs-conseils doivent travailler lorsque nous recherchons des spécialistes pour nos clients. Le temps s'écoule très vite, en effet, et les échéances se resserrent. Mais lorsque nous sommes convaincus de ne pas pouvoir trouver ceux que nous recherchons sur notre marché, nous n'avons qu'une marge de manœuvre très réduite pour recruter sur les marchés internationaux. Lorsqu'une pénurie de spécialistes est identifiée et acceptée par les autorités compétentes, nous croyons que le feu vert devrait alors être donné par le gouvernement pour l'immigration afin d'en faciliter les procédures. Je pense qu'il est faux, et il faut le dire, de penser que les ingénieurs-conseils en général comptent sur une économie dans la rémunération du personnel étranger, car vous devez comprendre qu'il est moins coûteux de recruter au Canada que de recruter à l'étranger. De toute façons, c'est l'offre et la demande qui fixent les salaires.

L'exportation de technologie canadienne vers les pays du tiers monde et en voie de développement est à notre avis d'une importance capitale pour l'industrie canadienne. Ces marchés offriront des possibilités d'emploi dans les domaines des infrastructures, tel que les services municipaux, l'hydrogéologie, les routes, les installations portuaires, les ponts, les aéroports, l'électrification, la production d'énergie, l'irrigation et l'agriculture. Certains pays auront un besoin pressant de pipe-lines et de raffineries.

• 0955

Du côté industriel, les perspectives sont assez limitées, sauf peut-être dans le domaine des cimenteries, de la transformation des aliments et du traitement des minerais.

Comment intéresser des candidats à de tels projets? Il est évident que la compensation monétaire additionnelle est un facteur important.

[Translation]

recognized. We know that some government programs offer compensation for training expenses but they are not sufficient in our view and we would even go so far as to suggest that you consider allowing such expenses for tax deductions in the same way as those made for research and development. If such a measure were to bring about masses of red tape, as is often the case when training programs must be declared eligible, I think that we would be just as happy to do without such a system.

As far as on the job training is concerned, eastern Quebec, and more particularly Lavalin, has undertaken to send engineers to western Canada so that they may become familiar with petroleum technology. You probably realize that such training efforts are very costly but absolutely essential. In this particular instance, we feel that you could facilitate our initiatives, not necessarily through subsidizing them but in ensuring that the children of our transferred personnel can continue their education in the language in which they began, through lowering the tax and financial burden involved in the sale and the purchase of a new house, et cetera. Staff relocation is a very important problem and we could elaborate on this during the question period.

We should mention one shortcoming of the system, when consulting engineers must work while we are seeking specialists for our customers. Time goes by very quickly and deadlines are getting harder to meet. However, when we are convinced that it is impossible to find those we are looking for in our market, we have very little latitude to recruit on international markets. When a shortage of specialists is identified and accepted by the competent authorities, we believe that we should be given an immediate go-ahead by the government so that immigration procedures can be facilitated. I believe it is untrue to say that consulting engineers expect to save some money in the payment of salaries to foreign personnel. You probably realize that it is less expensive to recruit in Canada than to recruit abroad. In any case, supply and demand set salary rates.

We consider the export of Canadian technology to the Third World and developing countries to be of capital importance for Canadian industry. These markets will offer job opportunities in various infrastructure related activities such as municipal services, hydrogeology, roads, port facilities, bridge, airports, electrification, energy production, irrigation and agriculture. Some countries will be in urgent need of pipelines and refineries.

Prospects are fairly limited on the industrial side, except perhaps for cement plants, food processing and ore processing.

How can candidates be interested in such projects? It is obvious that additional monetary compensation is an important factor.

[Texte]

Encore là, nous risquons de devenir de moins en moins concurrentiels si nous devons alléger nous-mêmes le fardeau fiscal de nos employés car certaines situations nous forcent à envoyer nos représentants en «situation célibataire» ou pour de courtes périodes. Certaines dispositions de la loi découragent alors carrément les candidats quant aux obligations qu'ils doivent remplir avant leur départ pour obtenir le statut de non-résident.

Étant convaincus que les marchés internationaux peuvent fournir des milliers d'emplois aux canadiens, ici au pays comme à l'étranger, nous ne pouvons qu'insister auprès du gouvernement pour qu'il s'inspire des lois et réglementations des pays de l'Europe de l'ouest dans sa façon de traiter les projets à l'étranger, tant pour offrir des rabais fiscaux intéressants, même pour les séjours à moyenne durée, que pour fournir des programmes de financement concurrentiels.

Le gouvernement nous annonce un début de programme de financement mixte, sujet dans tous les cas particuliers à l'approbation du cabinet fédéral canadien; c'est un effort louable mais nous pensons cependant qu'il faudra encore assouplir et améliorer la formule si nous voulons des résultats satisfaisants vis-à-vis la concurrence mondiale.

Trois facteurs principaux sont connus dans l'octroi d'un contrat clé en mains à l'étranger. La compétence et l'expérience de la firme dans le domaine concerné étant le premier critère évident; la disponibilité de son personnel cadre étant le deuxième critère, c'est souvent la condition la plus importante qui prévaut, c'est-à-dire le financement de ces projets.

Nous aimerions aussi vous entretenir de nos autres spécialités. Si vous croyez, monsieur le président, qu'il nous reste encore quelques minutes, je pourrais vous donner un bref aperçu des autres spécialités.

Parlons de l'informatique, où nous sommes impliqués dans le contrôle des projets et le design, la digitalisation des caractéristiques physiques, etc.

Nous possédons moins de données dans ce domaine que dans celui de l'ingénierie mais si nous extrapolons nos besoins actuels et futurs en analystes, programmeurs et techniciens de l'informatique pour les appliquer à l'ensemble du pays, nous constatons que les besoins de Lavalin, qui sont de 25 spécialistes par année, nous permettent facilement d'envisager une demande bien supérieure à ce que nos universités produisent.

Nous pourrions recruter en Europe, mais le prix élevé du recrutement et les salaires supérieurs, dans ce domaine, à ceux du Canada, sont une contrainte sérieuse même si les diplômés européens manifestent un intérêt réel à travailler au Canada dans ce secteur.

Il nous répugne cependant à admettre qu'un pays d'Amérique du Nord soit classé comme un pays en voie de développement dans un domaine de pointe comme l'informatique. Un effort sérieux doit être fait pour combler les besoins du marché dans ce domaine.

Dans les spécialités reliées à l'environnement, les perspectives sont excellentes, mais trop de personnes ont été formées dans cette discipline pour que le marché puisse les absorber. Nous pouvons ici suggérer deux solutions. D'abord, les univer-

[Traduction]

Even in this case, we run the risk of becoming less and less competitive if we have to lighten ourselves the taxload of our employees since in some circumstances we have no choice but to send our representatives as "single persons" or for short periods. In such cases, some provisions of the legislation have a very definite discouraging effect on candidates in respect of the requirements which they must fulfil before their departure in order to obtain the status of normal resident.

Convinced as we are that international markets can provide thousands of jobs to Canadians in Canada as well as abroad, we would urge the government to imitate the laws and regulations of the western European countries in dealing with foreign projects, not only in offering worthwhile tax rebates, even for medium-length periods, but also in providing competitive financing programs.

The government has announced the beginning of a joint financing program, subject in all instances to the approval of the federal government and while this is a laudable effort, we believe that the formula should be made more flexible and improved in order to obtain more satisfactory results in relation to world competition.

There are three main factors in the granting of a turnkey project abroad. The firm's competence and experience in the particular field is the first obvious criterion; its management personnel's availability is the second one and, often most important, is the funding of the project.

We would also like to give you some information on our other specialties. If we still have some time left, Mr. Chairman, I could give you a brief outline of these other specialties.

In data control, we are involved in project control and design, the digitalization of physical characteristics, etc.

We have even less data in this field than for engineering but if we extrapolate our present and future requirements for computer analysts, programmers and technicians and apply them to the entire country, we note that our yearly intake of 25 specialists would result in the demand being far superior to the supply which our universities are now turning out.

There is always the possibility of hiring in Europe but the considerable cost of recruiting and the higher salaries than those paid in Canada would be serious drawbacks even if European graduates show some genuine interest in working in Canada in this particular field.

We would however be very reluctant to accept that a North American country be considered as a developing country in such an advanced area as data processing. A serious effort must be made to meet the market's requirements in this sector.

In environmental-related specialties, the prospects are excellent but too many people have been trained in this discipline for the market to absorb them all. We have two solutions to suggest. First of all, the universities could offer a much more

[Text]

sités pourraient dispenser un cours beaucoup plus pratique, non pas basé sur la description des problèmes, mais sur leurs solutions. Ensuite, elles devraient ajouter peut-être une ou deux sessions à ces cours pour rendre les gradués un peu plus polyvalents, ce qui permettrait de les intégrer de façon plus ou moins temporaire dans d'autres secteurs d'activités techniques.

Nous tenons à souligner l'incroyable nombre de personnes qui se forment dans la discipline de la géographie par rapport au nombre d'emplois disponibles. Une seule solution est possible mais nous répugne, le contingentement. Mais que faire des étudiants qui se verront refuser l'accès à certaines facultés? Déjà, les autres facultés sont bondées et il est possible que l'accès aux écoles de génie, de comptabilité ou d'administration traditionnelles ne les intéresse tout simplement pas. Peut-être devrions-nous songer à les diriger vers des écoles de technologie supérieure d'où ils sortiront avec des perspectives d'emploi presque illimitées.

Seulement au Québec, les universités produisent environ 300 finissants par année en urbanisme. C'était normal, il y a sept ou huit ans, mais aujourd'hui, c'est beaucoup trop, même si les organisations régionales et municipales se doteront de plus en plus dans les années à venir de leurs propres services d'urbanisme. Mais encore là, ils feront surtout appel à des gens d'expérience et les débouchés en début d'emploi seront limités.

Eventuellement, le secteur international, croyons-nous, pourrait fournir du travail à environ 300 canadiens dans ce secteur, si vous tenez compte des énoncés précédents.

La dernière décennie, dans le domaine du transport, a été consacrée presque exclusivement aux études. Nous prévoyons que les années 1980 seront l'étape de la réalisation. Il faut donc prévoir que nous aurons besoin de spécialistes en transport, mais dans l'application.

Pour le transport en commun, il y a d'énormes possibilités à l'étranger, pour nous Canadiens, mais ceci dépendra du mode de financement que le gouvernement offrira aux différents pays car, là-bas, nous ne sommes pas les seuls dans la course à posséder l'expertise nécessaire.

C'est cependant un camp d'action que nous devrions développer. Autant il est difficile de mettre actuellement sur pied une industrie de l'automobile au Canada à cause du marché limité qui se prête mal à une production de masse, autant notre économie se prête à la fabrication du matériel nécessaire à l'installation de systèmes de transport en commun.

• 1000

L'équipement de transport requiert une fabrication sur commande, du «custom built», et nous sommes tout aussi concurrentiels dans ce secteur que les Américains, les Européens ou les Japonais.

Nous prévoyons une demande sans précédent à travers le monde, et plus spécifiquement pour les métros légers de surface et les métros régionaux doublés de services de rabattement par autobus. Un marché prévisible d'une vingtaine de milliards de dollars pour la prochaine décennie n'est pas une

[Translation]

practical course aimed, not at describing the problems, but at discovering the ways in which they can be remedied. We might also add one or two semesters to these courses in order to make the graduates less specialized and thus able to work for more or less temporary periods in other sectors of technical activity.

We would also like to draw your attention to the incredibly high number of students enrolled in geography courses in relation to the number of jobs available in this discipline. We can only see one solution, however unattractive, namely the setting of quotas. But what is to be done with the students who will be refused admission to certain faculties? The other faculties are already overcrowded and it is quite possible that such students may not be interested in the traditional branches of engineering, accounting or administration. We might consider directing them to schools of high technology where the courses would prepare them for almost unlimited job opportunities.

Universities in Quebec alone could use about 300 graduates in town planning every year. This was normal seven or eight years ago but the figure is now much too high even with the town planning services which we can expect an increasing number of regional and municipal organizations in the future. They will be mainly interested in experienced people, and job opportunities for a beginner will be limited.

We believe that the international sector could provide work to about 300 Canadians in this field, although the above mentioned restrictions still apply.

In the field of transport, the last decade was devoted mainly to studies. We expect that the 1980's will be the decade of implementation. We can therefore foresee requirements for transport specialists, but in the field of application.

There are great possibilities for us Canadians abroad in public transportation but they will depend on the type of financing offered by the government to the different countries concerned. Since we will not be the only contenders with the necessary expertise.

Difficult as it is to set up an automotive industry in Canada owing to a small domestic market which does not lend itself to mass production, our economy is, however, well suited for the production of the equipment necessary for installing public transportation systems.

Transportation equipment must be custom built and we are just as competitive in this respect as the Americans, the Europeans or the Japanese.

We foresee an unprecedented demand throughout the world, more specifically for light rail cars and commuter trains with a connecting bus system. It would not be unrealistic to speak about a foreseeable market of approximately \$20 billion for the next decade if we take into account the requirements of Third World and developing countries.

[Texte]

utopie si l'on analyse les besoins des pays du tiers-monde et des pays en voie de développement.

L'accaparement de seulement 10 p. 100 de ce marché, doublé d'une pénétration des services de gérance, de construction, d'exploitation et de gestion est un objectif réalisable sans compter l'attachement de ces pays pour le marché des pièces de rechange par la suite. Le Canada se doit donc d'être présent sur ces marchés et les programmes de financement concurrentiels demeurent son principal atout. La formation de spécialistes dans ce domaine est donc elle aussi, à notre avis, une priorité.

Dans le domaine des études socio-économiques, de la formation et de l'agriculture, au niveau national, au cours de la prochaine décennie, il y aura deux tendances. Il y aura une demande encore assez forte au cours des cinq prochaines années pour le développement de nos ressources naturelles et en particulier l'énergie. Les cinq autres années seront stagnantes. Les études seront plutôt dirigées vers les autres secteurs de l'économie. Ces études étant accordées presque exclusivement par des organismes publics l'orientation des politiques de développement influenceront beaucoup ce secteur.

Du côté international, les échanges Nord-Sud s'intensifient. L'ACDI, l'Agence canadienne de développement international, prévoit dépenser au cours des cinq prochaines années 2 milliards de dollars dont 1.2 milliard en travaux bilatéraux, ce qui implique du travail pour les économistes, les spécialistes de l'agriculture et de la formation.

Nous pouvons d'ores et déjà prévoir que la demande sera constante dans ce secteur.

Il n'y a pas de carence à ces niveaux, mais un manque dans le secteur privé de candidats intermédiaires et seniors, dû principalement à ce que ces spécialistes sont plutôt intéressés par une carrière dans la Fonction publique qui leur offre une sécurité plus intéressante que le secteur privé.

Par le passé, à titre d'exemple, très peu de sociologues s'intéressaient à la consultation. Nous manquons par conséquent de gens expérimentés dans ce domaine. Il n'y a pas lieu de s'alarmer et de demander à nos universités d'en produire plus. Il s'agit plutôt d'intéresser ceux qui y sont déjà aux possibilités qu'offre la consultation.

Nous suggérons des programmes d'échange entre les réservoirs de spécialistes du secteur public et du secteur privé qui pourraient être mis sur pied pour encourager la mobilité.

Un dernier domaine: la photogrammétrie, photointerprétation, géophysique, cartographie, cartographie numérique et arpentage. Dans ces domaines, le Canada a toujours eu une réputation enviable. Il est important de conserver cette réputation. C'est pourquoi cette industrie se dirige vers une nouvelle technologie, basée sur l'ordinateur. Ceci amènera une réduction sensible de personnel et nécessitera un recyclage complet de ceux qui y demeureront. Nous ne notons aucune augmentation au cours des cinq dernières années du nombre d'emplois. Les contrats au niveau international ont eu pour effet de maintenir seulement le nombre d'emplois. Les changements seront tels que tout se passera sur un écran cathodique et les cartes produites seront emmagasinées sur ruban magnétique.

[Traduction]

It would be feasible for Canada to attempt to obtain 10 per cent of this market coupled with penetration in management, construction, operation and administrative services. Afterwards there would, of course, be a link with Canada in procuring spare parts. Canada must make a point of being present in these markets and competitive financing programs will continue to be the main factor. We also consider the training of specialists in the field of financing to be a priority.

In the field of socio-economic studies, training and agriculture, there will be two national trends during the next decade. The next five years will see a rather strong demand for the development of our natural resources, particularly energy. For the following five years, things will be stagnant. Studies will focus more on other sectors of the economy. Since these studies will be commissioned almost exclusively by public organizations, the orientation of development policies will influence this sector to a large extent.

On the international scene, the North-South exchanges will intensify. The Canadian International Development Agency estimates its expenditures for the next five years to be \$2 billion, \$1.2 million of which will be granted to bilateral projects. This will mean work for economists, as well as specialists in agriculture and training.

We are now in a position to foresee a constant demand in this sector.

There is no shortage as such but a lack of intermediate and senior candidates in the private sector owing mainly to the fact that specialists in this area are more attracted by a career in the public service because of the greater job security.

In the past, to give you an example, very few sociologists were interested in working for consulting firms. We therefore had a lack of experienced people in this field. This is no cause for concern nor reason to ask the universities to increase the number of students of sociology. It is a matter of making the present specialists aware of the opportunities in consulting.

We suggest an exchange program between the public and private sector specialists in order to encourage mobility.

One last field: photogrammetry, photo-interpretation, geophysics, cartography, numerical cartography and surveying. Canada has always had an enviable reputation in these areas. It is important for us to maintain this reputation. This is why such activities are heading towards a new technology based on the computer. As a result, there will be a significant decrease in personnel and the need to completely retrain the remaining staff. We have not noted any increase in the number of jobs over the past five years. International contracts have only succeeded in maintaining the present number of jobs. Changes will be such that everything will take place on a cathodic screen and the maps produced will be stored on tape.

[Text]

M. Marceau: Monsieur Gilbert, je ne voudrais pas vous interrompre, mais je pense que les membres du groupe de travail ne pourront pas vous poser de questions et je pense que ce serait malheureux. Comme on vous l'a dit, votre mémoire va être inscrit dans les comptes rendus au complet. Donc, on va pouvoir en prendre connaissance, on va tous le lire. Alors, je pense que c'est peut-être plus important qu'on ait la chance de vous poser quelques questions.

M. Gilbert: Vous arrivez juste à point parce que j'ai terminé. Je vais vous faire grâce de la page des conclusions et des tableaux.

M. Marceau: Alors, monsieur Gilbert et monsieur Couture, je pense que le moins que l'on puisse dire, c'est que, quant à moi, je suis très fier des succès et du prestige de votre bureau d'ingénieurs. Je pense qu'on peut vous dire que vous avez fait vos preuves et que nous sommes particulièrement intéressés à connaître votre point de vue. Mais vous comprendrez sans doute, vu l'ampleur du mémoire, qu'il sera possible probablement de communiquer avec vous un peu plus tard, à l'aide de nos personnes-ressources, pour prendre davantage d'information afin d'essayer d'approfondir votre point de vue.

Alors, je voudrais quand même vous poser quelques questions qui m'apparaissent assez importantes.

• 1005

Vous savez que l'objectif de notre groupe de travail est d'essayer de résoudre d'un côté le problème du chômage accru et de l'autre celui du manque de personnes qualifiées. Qu'est-ce que vous faites exactement, en tant que bureau de très grande importance, dans le domaine de la formation du personnel et pour remédier directement au chômage? On aimerait connaître cela et surtout savoir ce que vous pourriez faire de plus pour nous aider à nous acquitter d'une responsabilité qui est la nôtre, mais qui est la vôtre également?

M. Couture: Nous avons trois niveaux d'intervention pour la formation. D'abord, au niveau des universités, nous avons fait des arrangements avec l'école polytechnique pour former des ingénieurs dans des domaines où nous trouvons qu'il y a pénurie flagrante. L'instrumentation est l'un de ces domaines-là. Nous avons fourni de notre personnel à l'école polytechnique pour qu'ils puissent les former et nous avons dû prendre des arrangements pour que l'école polytechnique, par exemple, puisse donner les cours que nous désirions avoir. C'est un premier mode d'intervention.

Nous avons aussi tous les ans un programme de formation pour nos cadres. Nous libérons tous les ans trois, quatre, cinq ou une demi-douzaine de personnes que nous envoyons étudier dans les universités, aussi bien au pays qu'à l'étranger. Il y a 10 ans, nous envoyions des gens étudier dans le secteur du transport et aujourd'hui, nous envoyons des gens dans le domaine des hydrocarbures ou d'autres domaines, la gérance de projets entre autres. Nous essayons de prévoir les besoins dans quatre ou cinq ans et nous libérons des gens de notre personnel pour les envoyer étudier.

Le troisième domaine, notre troisième moyen de formation, est la formation à l'intérieur même de nos grands projets.

[Translation]

Mr. Marceau: Mr. Gilbert, I do not like to interrupt you but it would be unfortunate if the committee members were unable to ask you questions. As you were told, the full text of your brief will be appended to our deliberations. Therefore, we will be able to read it in its entirety. I think it would be important for us now to begin asking some questions.

Mr. Gilbert: You brought this up at the right time since I have just finished. I will spare you the page of conclusions and the tables.

Mr. Marceau: Mr. Gilbert and Mr. Couture, I think that the least we can say, speaking for myself personally at any rate, is that I am very proud of the success and prestige of your engineering firm. I think you have proved your mettle and we are particularly interested in finding out your views. Since your brief is so exhaustive, we will probably have resource persons from our staff get in touch with you later on to obtain further clarification.

I would now like to ask some questions which I consider rather important.

You know that the purpose of our task force is to try and resolve the problem of increased unemployment, on one hand, and a lack of skilled labour on the other. What exactly do you do, as a large operation, to train staff and eliminate unemployment? We would like to know, and we would also like to know what else you can do to help us meet this responsibility, which is yours as well as ours.

Mr. Couture: With respect to training, we have three levels of involvement. First, at the university level, we have made arrangements with the polytechnical school to train engineers in areas where there is an obvious shortage. Instrumentation is one of these areas. We have lent staff to the polytechnical school so they will be able to provide training and we have had to make arrangements so that this school would be able to give the courses we wanted. That is one thing we do.

We also have a training program for our managers every year. Every year, we free three, four, five or half a dozen people to go to university, either in Canada or overseas. Ten years ago, we sent people off to study transportation and today, they study hydrocarbons or other areas including project management. We try and predict what needs will be in four or five years and free members of our staff to study.

Our third training method is training on our big projects. When we undertake a big project which employs several

[Texte]

Lorsque nous avons un grand projet qui emploie plusieurs centaines de personnes, il y a des domaines où il peut y avoir pénurie. Il y a quatre ou cinq ans, nous constatons que dans le domaine de la gérance et du contrôle des coûts, il y avait une pénurie considérable de personnel qualifié. Alors, nous avons organisé à l'intérieur de certains projets des cours maison, des cours en bonne et due forme, et nous avons formé une quantité considérable de gens, de spécialistes dans le domaine du contrôle des coûts. Ce sont, à la base, je crois, les trois systèmes que nous employons pour former notre personnel.

M. Marceau: Alors, tenons cela comme acquis et relierons ce que vous venez de dire à la situation que vous avez décrite et qui va exiger des efforts considérables du gouvernement. Qu'est-ce que vous pourriez faire, vous, pour nous aider davantage à répondre à ces besoins-là? Vous avez parlé du gouvernement, des écoles d'ingénierie, mais vous, vous serait-il possible de faire davantage et de quelle façon pourriez-vous nous aider à aider ceux qui veulent se développer, qui veulent acquérir une formation? Pourriez-vous mettre à notre disposition, par exemple, des installations, des cours de formation à condition qu'il y ait une aide et quelle forme d'aide pourriez-vous envisager?

M. Gilbert: Nous faisons déjà des efforts du côté des universités, soit en essayant d'influencer leur programme afin qu'il soit mieux adapté aux spécialités en demande, soit même en prêtant des membres de notre personnel comme professeurs en les libérant dans la mesure de nos possibilités, soit en formant de jeunes diplômés dans des spécialités de pointe qui ne sont pas enseignées dans les universités ici. On peut élaborer certains programmes; on le fait à l'intérieur de nos cadres, on le fait avec les universités dans la mesure du possible. Mais quand il faut le faire dans nos projets en cours, les gros projets, cela devient excessivement coûteux parce que vous comprendrez qu'on ne peut pas faire assumer à nos clients le coût de la formation de jeunes professionnels dans des techniques de pointe. À ce moment-là, les programmes gouvernementaux entre autres qui peuvent servir ne sont pas très adaptés à la formation en technologie poussée, spécialement pour des diplômés professionnels.

Je vais vous donner un exemple. Si je me trompe, vous me reprendrez. Nous nous sommes informés au sujet des programmes disponibles pour envoyer de jeunes ingénieurs, et quand je dis de jeunes ingénieurs, je parle de gens ayant peut-être 5 ans d'expérience, du Québec à Calgary pour se familiariser avec les techniques de processing, surtout dans le domaine des hydrocarbures. Les programmes nous donnent d'abord un mal de tête administratif énorme; pour les faire accepter, c'est assez long, il y a beaucoup de formalités et de plus, les programmes nous aident sur une période de trois mois seulement. Alors, vous comprendrez que c'est presque impossible de former des ingénieurs dans des domaines comme ceux-là dans une période de trois mois. Et le reste, nous le supportons à 100 p. 100, ce qui devient excessivement coûteux pour des professionnels qui sont quand même sur le marché du travail depuis cinq ans, et qui nous coûtent déjà des salaires assez élevés.

[Traduction]

hundred people, there may be shortages in some areas. Four or five years ago, we noted that there was a considerable shortage of qualified people in cost control and management. So we organized in-house courses on certain projects, proper courses, and we trained quite a number of cost control experts. These are basically the three methods we use to train our staff.

Mr. Marceau: We will assume that this is what you do in the light of what you have said about the situation you have described, which will require a considerable effort on the part of the government. What more could you do to help us meet these needs? You have talked about the government and engineering faculties, but is there anything more you could do to help us help those who want to develop and be trained? Could you make facilities and training courses available to us if there were some sort of aid? What sort of aid would you suggest?

Mr. Gilbert: We are already involved on the university side. We try to influence their programs so that they will be better adapted to the areas of specialization that are in demand, and we also free members of our staff to teach if it is possible. We also train young graduates in high demand fields that are not taught in universities. We can set up programs; we have done it for our managers and we have done it with universities wherever possible. But it is extremely expensive to do it within the framework of our big projects, because we cannot expect our customers to bear the cost of training young professionals in high demand areas. This is where government programs that might be useful are not very well adapted to high technology training, especially for professional graduates.

I will give you an example. Please correct me if I am mistaken. We have information on programs and we send it to young engineers—and when I talk about young engineers, I mean people with maybe five years of experience—from Quebec to Calgary, to familiarize themselves with processing techniques, particularly in the hydrocarbon sector. First, these programs are one big headache from the administrative point of view. It takes a long time to get them accepted; there are a lot of forms to fill out and the programs only help us for a period of three months. As you know, it is practically impossible to train engineers in sectors like those in only three months. We have to bear the rest of the cost and this can be very expensive for professionals who have been in the labour force for five years and are already commanding fairly high salaries.

[Text]

• 1010

Ce n'est pas comme former des jeunes. Si vous prenez un professionnel avec cinq ans d'expérience, mettons qu'il gagne \$30,000 par année, et que vous le libérez complètement pour des programmes de formation, cela devient excessivement coûteux pour l'entreprise. Et c'est dans ce sens-là qu'on est prêt à collaborer avec les programmes du gouvernement, pour adapter les aides gouvernementales ou autres à des programmes de formation de professionnels.

M. Marceau: Vous avez touché, monsieur Gilbert, je pense, une question de choix. Est-ce que je dois comprendre qu'à un certain moment les gouvernements vont être obligés de faire des choix, autrement dit, qu'ils ne pourront pas suffire à la demande? Et est-ce que vous êtes d'avis qu'on doit donner une priorité aux projets canadiens, de manière à pouvoir, en premier lieu, encourager le développement de l'industrie canadienne de préférence aux projets étrangers, sans les exclure? Je parle d'une difficulté, à un certain moment, dans le choix ou dans l'orientation.

Je voudrais peut-être ajouter quelque chose à cela. Vous avez touché à la question de l'immigration. Est-ce que dans le domaine de l'immigration vous seriez d'accord pour adopter la solution allemande? On fait venir des gens d'Allemagne ici et on les fait travailler et à un certain moment, lorsqu'on n'en a plus besoin, ils s'en retournent. Sans vouloir prendre position sur la question de l'immigration, accepteriez-vous comme solution temporaire la venue ici de certaines personnes dans les cas urgents, dans la mesure où cela n'enlève pas, évidemment, du travail aux Canadiens?

M. Gilbert: D'abord, je voudrais répondre à votre première question. Les deux, l'international et les projets canadiens, quand vous parlez de donner priorité aux projets canadiens, ne sont pas nécessairement incompatibles. Les projets canadiens sont souvent dans des domaines qui sont rendus au niveau de la technologie industrielle ou des hydrocarbures. Ce sont des technologies de pointe. Les technologies à l'étranger, si l'on excepte la technologie des hydrocarbures ou de l'électricité, sont des technologies de base, où ici, on commence à avoir un surplus de professionnels. Les infrastructures des pays en voie de développement et les projets dans les hydrocarbures ou l'hydro-électricité au Canada ne rendent pas ces problèmes concurrentiels au niveau de la main-d'œuvre spécialisée. Alors, je pense qu'il faut bien dire qu'il faut donner priorité aux projets canadiens, mais qu'il y a énormément de possibilités d'emploi à l'étranger dans d'autres domaines qui ne sont pas concurrentiels. Et les retombées économiques des biens et services sont très importantes au Canada pour les projets à l'étranger et créent des emplois dans des domaines industriels.

Pour la deuxième partie de votre question; il est bien évident que lorsqu'on utilise l'immigration pour combler nos besoins, ce n'est pas par gaieté de cœur, parce que cela est très coûteux. Nous le faisons pour les projets immédiats, où il y a vraiment une pénurie de main-d'œuvre d'expérience, dans le but d'importer des spécialistes d'expérience, pour pouvoir entraîner nos propres gens ici sur une période de cinq ans pendant la réalisation des premiers projets. Mais il ne faut pas non plus prendre l'immigration comme une solution globale, parce que

[Translation]

It is not the same as training young people. If you take a professional with five years of experience who is earning, let us say, \$30,000 a year, and you free him completely to take training courses, it ends up being extremely expensive for the company. It is in this sense that we are prepared to cooperate on government programs and adopt government or other aid to suit training programs for professionals.

Mr. Marceau: I think, Mr. Gilbert, that you have touched on an important issue. Are you suggesting that at some point, governments will have to make choices and that they will not be able to meet the demand? Do you think that we should give priority to Canadian projects over foreign ones in order to develop Canadian industry first, although without necessarily excluding foreign projects? The choice and the direction gives me problems.

I should perhaps add something to this. You have dealt with the immigration issue. Do you think we should follow the German example? We could bring people into work and send them home when we no longer need them. I am not asking you to take a stand on the immigration issue, but do you think that a temporary solution might be to bring workers in when there is a crisis, as long as it does not take work away from Canadians?

Mr. Gilbert: I will answer your first question first. You have suggested giving priority to Canadian projects, but Canadian projects and international projects are not necessarily incompatible. Canadian projects are often in areas which have reached a level of industrial technology or hydrocarbon. These are state-of-the-art technologies. Foreign technology, with the exception of hydrocarbon technology and electrical technology, are basic technologies, in which we are beginning to have a surplus of professionals here in Canada. Due to the infrastructures of developing countries and the hydrocarbon or hydro electric projects in Canada, there is no competition for skilled workers. Priority should be given to Canadian projects, but there are a tremendous number of job opportunities overseas in other areas which are not competitive. The economic spinoffs of foreign projects in terms of goods and services are very important for Canada and create jobs in industry.

As for the second part of your question, we are naturally not very happy to have to use immigration to meet our needs, because it is very costly. We do it for immediate projects, where there is a definite shortage of experienced workers; we import experienced specialists to train our own people over a period of five years, while the first projects are being completed. However, we should not look at immigration as an over-all solution, because it accounts for barely 2 or 3 per cent of the highly-skilled workers used on projects in Canada. When we

[Texte]

cela représente à peine 2 ou 3 p. 100 des effectifs de la main-d'œuvre hautement spécialisée pour les projets au Canada. Oui, quand on peut, on le fait. Mais quand vous parlez de l'Allemagne par exemple, c'est une solution. Mais nous, on ne peut pas ou presque pas importer de la main-d'œuvre allemande parce que les conditions ne sont pas concurrentielles. Le seul pays actuellement, entre autres dans le domaine des hydrocarbures, qui peut nous fournir un peu de personnel d'expérience, c'est peut-être l'Angleterre. D'abord...

M. Marceau: Excusez-moi, je n'ai pas parlé d'importer de la main-d'œuvre allemande, j'ai parlé de la formule allemande...

M. Gilbert: La formule allemande.

M. Marceau: ... selon laquelle on fait venir des gens, on leur donne un permis de travail, puis lorsqu'il n'y a plus de travail, on les retournent dans leur pays. Alors, est-ce que cette formule-là...

M. Gilbert: Je pense que le genre de spécialistes qu'on importe actuellement de ces pays-là, spécialistes d'expérience, auront toujours du travail sur les marchés nord-américains, que ce soit aux États-Unis ou au Canada. Je ne pense pas que ce sera nécessaire de les retourner avec les besoins qu'on va avoir, même en faisant des efforts considérables pour utiliser notre propre main-d'œuvre.

M. Marceau: Alors, deux dernières questions, et on en a beaucoup parlé hier. Quelle est votre attitude, vis-à-vis le rôle des femmes dans les divers projets de votre entreprise? Est-ce que vous êtes disposé à répondre aux exigences tout à fait normales des femmes qui veulent avoir le droit à l'égalité et quels sont vos commentaires là-dessus?

• 1015

Deuxièmement, vous avez parlé des programmes par modularisation. Brièvement, est-ce que vous pourriez me donner certains renseignements? Je vois ici par exemple le développement des sables bitumineux. Je me demande comment un programme modulaire comme celui que vous nous avez expliqué pourrait concrètement se réaliser en évitant, comme vous l'avez dit, de transporter des populations. Autrement dit, il s'agirait de transporter les projets, si je comprends bien. Alors, j'aimerais un peu plus de précisions.

M. Gilbert: Je vais répondre à la question sur les femmes et laisser M. Couture vous parler de modularisation.

Oui, nous avons des femmes dans nos entreprises, sans aucun préjugé. Si vous en avez 200, nous allons les prendre. Nous avons des femmes ingénieurs, les salaires sont concurrentiels et les tâches sont les mêmes, à une exception près, cependant. C'est que dans les gros projets éloignés des centres urbains, souvent les conditions physiques sont difficiles pour les femmes et c'est souvent une question d'infrastructure. Mais en général, on peut toujours s'accommoder et on l'a fait dans le passé. Si vous allez dans le Grand Nord, sur les plates-formes de forage, par exemple, souvent les conditions physiques sont un peu difficiles pour les femmes, mais pas impossibles.

[Traduction]

can, we do it. The German solution is possible. But we almost cannot import German workers because the conditions are not competitive. The only country that can provide us with experienced personnel in the hydrocarbon area is England. First of all...

Mr. Marceau: I am sorry, but I did not talk about importing German workers. I talked about the German formula.

Mr. Gilbert: The German formula.

Mr. Marceau: We would bring people in and give them a work permit, and send them home when there was no more work. That is the formula...

Mr. Gilbert: I think that the kind of specialists we are now importing from those countries, experienced specialists, will always find work on the North American market, either in Canada or the United States. With the needs that we are lucky to have, even if we make a considerable effort to use our labour force, I do not think we will have to send them back.

Mr. Marceau: I have two further questions that we heard a great deal about yesterday. What is your attitude towards the role of women in your company's various projects? Are you prepared to meet women's demands for equality, which are perfectly reasonable? What are your comments on this?

You also referred to modularization. Could you provide me with some information on this? I see that you talk about developing the tar sands. I wonder how the use of modules that you alluded to could be a way to avoid displacing people. If I understand correctly, you move the projects instead. I would like more specific information on this.

Mr. Gilbert: I will answer the question on the role of women and let Mr. Couture talk about modularization.

Yes, we do have women in our companies, and we have no preconceived notions. If you have 200 women, we will take them. We have women engineers whose salaries are competitive and whose duties the same, with one exception. On large projects far from urban centres, the physical conditions are difficult for women, often due to infrastructure. But in general, we can always get around it and we have done so in the past. On drilling rigs in the north, for example, the physical conditions are somewhat difficult for women, but not impossible.

[Text]

M. Marceau: Même pour les emplois non traditionnels.

M. Gilbert: Même pour les emplois non traditionnels.

M. Couture: Pour ce qui est de la construction modulaire, on a de plus en plus tendance, pour les grands projets, à construire en usine et à déplacer les produits finis. Le plus bel exemple de cela est peut-être le développement pétrolier de Prudhoe Bay où la plupart des usines ont été fabriquées aux États-Unis et ont été déplacées par barge jusqu'au site de développement du gaz dans la Baie de Prudhoe. A la Baie James, la plupart des camps ont été construits dans le Sud puis ont été déplacés sous forme modulaire vers le Nord. A ce moment-là, vous employez une main-d'œuvre d'usine et vous évitez de déplacer de grandes parties de la population.

Aujourd'hui, on a tendance à aller vers cette pratique de plier, de préfabriquer l'acier d'armature, les parties de turbine. Lorsque nous sommes dans des chantiers éloignés, on doit de plus en plus recourir à cette technique.

Il y a des empêchements actuellement parce que la plupart des provinces exigent un contenu local très grand. Si vous vous servez d'un bateau à Terre-Neuve, vous devez avoir un personnel terre-neuvien et votre bateau ne peut pas aller en Nouvelle-Écosse. C'est la même chose dans le sens inverse.

Ce genre de barrière est un empêchement et nous oblige à déplacer les populations techniques et ouvrières vers les endroits de construction. Dans le contexte actuel, c'est peut-être une bonne politique pour la province, mais pour l'ensemble du Canada, je me demande si ce sont réellement des politiques qu'il faut encourager.

Maintenant, si vous me permettez, j'aimerais commenter sur deux points de ce qui a été dit précédemment.

Le travail à l'étranger sert beaucoup au Canada à combler les vides. Le plus grand problème des grands projets, c'est qu'ils commencent tous en même temps pour s'arrêter tous en même temps.

Alors, vous avez une capacité de formation sur le tas, vous avez une capacité de prévoir la formation en envoyant des gens étudier ou en prenant des arrangements avec les universités, mais si tous les grands projets d'hydrocarbures débutent en même temps, et bien, cela devient impossible.

Regardez, par exemple, le dernier graphique de notre mémoire. Ici, il s'agit de grands projets et on peut voir des fluctuations, des creux, des points énormes dans les exigences de main-d'œuvre. Donc, le Comité pourrait recommander, entre autres, qu'il y ait une meilleure planification des grands projets.

Pourquoi tous les grands projets doivent-ils commencer en même temps? Il y a certainement une influence possible, spécialement lorsque le gouvernement doit intervenir au niveau de ces grands projets pour donner des avantages fiscaux aux compagnies. Nous nous apercevons que les mesures fiscales arrivent en même temps et que tout le monde débute les projets en même temps.

Alors, je pense que le Comité devrait se pencher de façon particulière sur cet aspect. Si dans la décennie 80, vous répartissiez sur cinq ou six ans le démarrage des projets de 250

[Translation]

Mr. Marceau: Even in non traditional occupations.

Mr. Gilbert: Even in non traditional occupations.

Mr. Couture: As for modular construction, there is a trend, for big projects, to build in the factory and move the finished product. The best example of this is perhaps oil development at Prudhoe Bay. Most of the facilities were built in the United States and moved by barge to the natural gas drilling site at Prudhoe Bay. At James Bay, most of the camps were built in the south and shipped to the north in modular form. This way, you can use factory staff and avoid moving a lot of people.

Today, there is a tendency to fold and prefabricate reinforced steel and turbine parts. This technique is used more and more frequently for outlying sites.

We are running into problems, however, because most provinces require a considerable local content. If you use a ship in Newfoundland, it has to be staffed by Newfoundlanders and cannot go to Nova Scotia. And it works both ways.

This type of barrier is a handicap and means that we have to move technical staff and workers to the construction sites. This sort of policy may be good for the provinces. However, for Canada as a whole, I am not sure that this type of policy should be encouraged.

Now, if you will allow me, I would like to comment on two points that were raised previously.

Overseas work fills a lot of gaps in Canada. The major problem with large projects is that they all begin and end at the same time.

You have an on the job training capacity. You have a capacity to train in advance by sending people off to study or making arrangements with universities. But if all of the big hydrocarbon projects begin at the same time, it cannot be done.

Take a look, for example, at the last graph in our brief. It shows large projects and you can see the fluctuations, the highs and lows in manpower requirements. The committee could recommend better planning for large projects.

Why do all the big projects have to begin at the same time? This could certainly be influenced, especially since the government must intervene by giving tax breaks to companies. We notice that tax measures all come into effect at the same time and that all of the projects begin at the same time.

I think that the committee should carefully consider this aspect. If, in the eighties, you could spread out the launching of \$250 million projects over five or six years, Canadian companies would benefit considerably.

[Texte]

illions de dollars, le bénéfice pour les entreprises canadiennes serait beaucoup plus élevé.

Il nous manque peut-être dans le domaine technique de instrumentation, des hydrocarbures, de 2 à 5 p. 100 des effectifs requis. Ce n'est pas, à mon avis, une raison fondamentale pour développer ces projets au bénéfice des firmes étrangères. On doit encourager les firmes canadiennes et peut-être leur donner un peu plus de temps pour s'organiser et pour former leur personnel en fonction de la réalisation de ces projets-là. Et s'il faut aller chercher des gens à l'étranger, il faut passer par l'intermédiaire des firmes canadiennes de manière à maximiser le contenu canadien de ces projets.

• 1020

M. Marceau: Alors, je voudrais vous remercier infiniment, messieurs.

Le président: J'ai quelques questions à poser.

M. Marceau: Pouvez-vous faire un bref commentaire sur l'ACDI? Est-ce que l'ACDI peut répondre aux besoins de pénurie?

M. Couture: Sur les besoins de pénurie de main-d'œuvre?

M. Marceau: Oui, et de formation. Ce sont nos réoccupations.

M. Couture: Je ne pense pas que l'ACDI soit active dans ce domaine-là. En fait, l'ACDI encourage, par ses programmes financiers, des besoins à l'étranger. Elle encourage beaucoup l'industrie canadienne, surtout dans les domaines où on a des excédents de personnel. Alors, il n'y a pas trop de problèmes. Si vous regardez les firmes canadiennes, elles comblent énormément de grands vides en faisant concurrence, non pas seulement au Canada, mais en faisant concurrence avec les firmes françaises, allemandes, italiennes et japonaises. Alors, le travail que l'ACDI fait sert à combler des vides et ne crée absolument pas, en général, de besoins additionnels qui demanderaient une immigration additionnelle. Il ne faut pas penser que les programmes de l'ACDI servent à créer une demande excédentaire de compétences. En général, ce n'est pas le cas, parce que la plupart des domaines, dans lesquels l'ACDI subventionne des travaux étrangers, servent à combler le genre de grands vides qu'on voit dans les graphiques qu'on a pu mentionner tout à l'heure.

Notre groupe Lavalin fait toujours sa stratégie à l'étranger trois, quatre, cinq à l'avance. Alors, on peut prévoir habituellement les grandes périodes de pénurie de travail au Canada. Et nous avons été chanceux, si vous voulez, de pouvoir prévoir ces périodes noires dans l'emploi dans notre domaine. Ce qui nous a permis de faire un effort particulier à l'étranger. On a réussi en général à combler nos vides. Maintenant, ce sont dans les domaines où il n'y a pas normalement de pénurie de main-d'œuvre.

M. Gilbert: Maintenant, il faut aussi mentionner que l'ACDI nous aide dans l'information et la préparation de nos employés pour les assignations à l'étranger, dans les pays où nous avons des investissements.

The Chairman: John McDermid, you had a short question.

[Traduction]

In the instrumentation techniques and hydro-carbons sector, there is a shortage of 2 to 5 per cent of personnel. In my opinion, this is no reason to develop projects which will benefit foreign firms. We should encourage Canadian firms and perhaps give them a bit more time to get organized and train their staff with a view to carrying out these projects. And if we must have people from abroad, they have to go to Canadian companies in order to maximize the Canadian content in these projects.

Mr. Marceau: I thank you very much, gentlemen.

The Chairman: I have a few questions also.

Mr. Marceau: Can you tell us something about CIDA? Can CIDA answer your needs?

Mr. Couture: Regarding the shortage in manpower?

Mr. Marceau: And training. We are interested in that.

Mr. Couture: I do not think CIDA is very active in this field. In fact, CIDA creates needs abroad through its financial programs. It helps the Canadian industry especially in fields where there is a surplus of personnel. So there is no problem. If you look at Canadian businesses, they seem to fill a certain gap by competing with the French, the German, Italian and the Japanese, not only in Canada but elsewhere. CIDA helps to fill the gap and does not generally create additional needs in Canada. CIDA's programs do not help to create a surplus of qualified people. Where CIDA is active and where it finances projects abroad, in most cases it helps to fill a gap, and these gaps were illustrated by the trades we talked about earlier.

Our Lavalin group establishes its strategy for abroad three, four or five years in advance. Usually periods where there is a shortage of work in Canada can be identified. We have been lucky enough in the past to be able to anticipate these periods as they affect our field of work. We were able to make a special effort abroad. Generally, we were successful in filling the gaps. But these are fields where there is not normally a shortage of manpower.

Mr. Gilbert: It should be mentioned that CIDA helps us to inform and prepare our employees when they are assigned to foreign postings, in countries where we have investments.

Le président: Vous vouliez poser une brève question, M. McDermid.

[Text]

Mr. McDermid: I just wanted to check some figures here, Mr. Chairman. I believe you said the requirement over the next decade would be 10,000 engineers because of the mega projects out west. Is that correct?

Mr. Gilbert: It is mainly out west but you can count on that also in Terre-Neuve—in the east.

Mr. Couture: With regard to the 10,000 figure, if you refer to page eight of our brief you will find that we have normal requirements for remplacement of people retiring, people who are going to other types of work, we evaluate that I think at 5,500. We have a special requirement for the mega projects which we evaluate at 2,000 per year because of the magnitude of these projects, something that the normal education of engineers does not fill. So when you look at all of that, we say that the requirement will be in the order of 7,500 per year out of which the unvestiy would normally come up with 6,500. If we have to evaluate the deficit over the next few years, we say there will be a deficit of about 1,000 engineers per year.

Mr. McDermid: The Canadian Petroleum Association, I believe—I am working from memory now but I believe they said if all four mega projects proceeded, the four tar sands plants, proceeded, that the maximum requirement would be 4,000 engineers over the next five to ten years. Does that match your figures?

Mr. Gilbert: You do not include in that estimate the electricity project. If you count the Lower Churchill and projects like this, you are going to have more than that figure.

Mr. McDermid: I am talking strictly about the tar sands—the four mega projects out west. I am not talking about the hydro, or any other projects, such as the transportation projects. Does that match your . . .

Mr. Gilbert: The figure of 4,000 is the immediate need for the mega projects in Alberta.

Mr. Couture: It is not the deficit; it is the requirement, I think that they express, and it depends . . . immediate needs for a mega project in Alberta.

• 1025

It is not the deficit, it is the sine qua non, I think, that they express, and it depends upon whether you compile the peak year, or they all peak together, or they do not peak together. Many of these engineers are readily available in Canada. In fact, on a job like that, you need 5 per cent of specialists or so. All the rest of them are available if you have them in sufficient number. What we say essentially is that we will be lacking specialists, a small number of them, for these various projects and we would probably have to go out to get these. Either we will have to go out ourselves or the firms will go to American or foreign firms to supply them—one of the two. I say, let us maximize the Canadian content by letting us go and get these people, and not the other solution.

As far as the rest of the specialists required required are concerned, the engineer for cost control, for field supervision,

[Translation]

M. McDermid: Je voulais simplement vérifier certains chiffres, monsieur le président. Je pense que vous avez dit que les besoins au cours de la prochaine décennie s'établiraient à 10,000 ingénieurs à cause des méga projets dans l'Ouest. C'est bien cela?

M. Gilbert: Principalement dans l'Ouest, mais il y a également Terre-Neuve à l'Est.

M. Couture: En ce qui concerne le chiffre de 10,000, si vous prenez la page 8 de notre mémoire, vous constaterez que nous avons toujours besoin de personnel pour remplacer les gens qui prennent leur retraite ou les gens qui nous quittent autrement; pour cela seulement il nous faudra 5,500 personnes. Nous avons en outre des besoins spéciaux pour les méga projets; nous prévoyons 2,000 personnes par année à ce titre. C'est plus d'ingénieurs que le système d'éducation peut en fournir. Tout compte fait, les besoins s'établiront à 7,500 par année alors que les universités en fourniront probablement 6,500. La pénurie au cours des prochaines années, donc, sera de l'ordre de 1,000 ingénieurs par année.

M. McDermid: Je pense que c'est l'Association pétrolière canadienne, je parle de mémoire, qui a déclaré que si les quatre méga projets que représentent les usines de traitement des sables bitumineux, se réalisaient, les besoins en ingénieurs s'établiraient à 4,000 maximum pour les cinq ou 10 prochaines années. Est-ce que cela correspond à vos chiffres?

M. Gilbert: Vous n'incluez pas dans ces besoins ceux des projets hydro-électriques. Si vous tenez compte du projet de la rivière Churchill et d'autres, vous devez grossir ce chiffre.

M. McDermid: Je me limitais aux sables bitumineux, aux quatre méga projets dans l'Ouest. Je ne parlais pas des projets hydro-électriques, des projets de transport ou d'autres projets. Cela correspond-t-il . . .

M. Gilbert: Ces 4,000 représentent les besoins immédiats des méga projets en Alberta.

M. Couture: Ce chiffre ne représente pas la pénurie, mais le besoin. Tout dépend . . . les besoins immédiats pour les méga-projets en Alberta.

Il ne s'agit pas de la pénurie, mais du minimum requis, dans ce cas, et tout dépend de la façon dont on calcule l'année de pointe; cela change si les années de pointe se produisent toutes semblables ou les unes après les autres. Un grand nombre de ces ingénieurs sont déjà disponibles au Canada. Un travail comme celui-là nécessite à peu près 5 p. 100 des spécialistes. Les autres sont en nombre suffisant. Nous manquerons de spécialistes, c'est sûr, nous aurons besoin d'un petit nombre, pour les divers projets. Nous devrons probablement nous adresser à l'extérieur pour les obtenir. Nous le ferons nous-mêmes, ou les compagnies concernées demanderont aux entreprises américaines ou étrangères de les leur fournir . . . ce sera l'un ou l'autre. Quant à nous, nous disons qu'il faut maximiser le contenu canadien et que pour y arriver nous devons nous-mêmes aller chercher ces gens.

Pour ce qui est des autres ingénieurs, ceux qui doivent s'occuper du contrôle des coûts, de la surveillance des travaux,

[Texte]

e have these specialists in Canada but we do not have them in sufficient numbers. So, there we have to use our formation. It will depend very much on how quickly all these projects can be put together whether we can cope with the formation problem or not. So, we have to distinguish very clearly between these two problems: the specialist in the special field, a small number of them who control, more or less, the process, and the general list, the cost controller, the general manager, those, where we have a lack in number. And we have a lack of numbers, especially if you need them all in the same area of the country, where you have other problems displacing these people.

Le président: Quelques courtes questions. vous dites que vous avez à peu près 5,000 employés. Quel pourcentage d'ingénieurs avez-vous et quels sont les autres métiers et professions dans votre firme?

M. Gilbert: Nous avons environ, sur 5,000 employés, 1,500 ingénieurs et 600 ou 700 autres professionnels. On peut compter à peu près 1,000 techniciens et technologues, le reste étant du personnel de soutien.

Les autres catégories de professionnels sont reliées principalement à la photogrammétrie, à l'informatique; on a les économistes, les urbanistes, les spécialistes en environnement et en administration et ainsi de suite.

Le président: Votre bureau principal est à Montréal. Avez-vous d'autres bureaux au Québec ou au Canada?

M. Gilbert: Nous avons des bureaux dans neuf provinces canadiennes, les plus gros centres étant à Calgary, Toronto et Montréal. Si vous voulez une idée du nombre, nous avons de 400 à 500 employés à Calgary, de 400 à 500 employés à Toronto et de 2,500 à 3,000 employés à Montréal, le reste étant réparti dans les autres provinces et dans une dizaine de pays.

Le président: De ces 5,000 employés, quel pourcentage environ a été recruté ici au Québec? Vous dites que vous avez à peu près 1,500 ingénieurs. Est-ce que votre recrutement se fait principalement dans les universités du Québec, Polytechnique, McGill, Laval, Sherbrooke?

M. Gilbert: Non. La firme Lavalin étant une firme qui a grandi principalement par des acquisitions d'autres firmes dans certaines spécialités, nous avons des ingénieurs ou des spécialistes qui nous viennent d'à peu près toutes les universités canadiennes.

Le président: Très bien. Merci pour votre mémoire et votre aide. Merci, messieurs.

Nous entendrons maintenant la Canadian Pulp and Paper Association représentée par MM. R. N. LeClair et R. A. Joss. Je n'ai ici que les noms. Maybe there are others. I do not know. If there are, they could all come forward.

Mr. R. A. Joss (Group Director, Canadian Pulp and Paper Association): Mr. Chairman, I am Mr. Bert Joss of the Canadian Pulp and Paper Association.

Just to set the scene, we represent the Canadian Pulp and Paper Association, which groups almost all the manufacturing companies in the industry in Canada. There are about 50

[Traduction]

nous les avons déjà au Canada, même s'ils ne sont pas encore en nombre suffisant. Nous avons un besoin de formation à ce niveau. Tout dépendra de la vitesse avec laquelle ces projets se réaliseront; nous verrons si la formation peut résoudre le problème. Nous devons donc faire clairement la distinction entre ces deux besoins: les spécialistes requis pour des travaux précis, le petit nombre de ceux qui doivent assurer le contrôle de l'ensemble des projets, et les autres, les experts en contrôle des coûts, les directeurs généraux, lesquels ne sont pas encore en nombre suffisant. Ils seront encore plus rares s'ils sont requis tous en même temps et pour le même travail. Il faudra également les déplacer.

The Chairman: I have a few brief questions if you do not mind. You say that you have almost 5,000 employees. What is your percentage of engineers and what other trades or professions do you have within your company?

Mr. Gilbert: Of a total of about 5,000 employees, we have 1,500 engineers and 600 or 700 other professionals. There are probably 1,000 technicians and technologists, the rest being support personnel.

The other professions have to do mainly with photogrammetry data processing; there are economists, urbanists, environmentalists, administrators and others.

The Chairman: Your main office is in Montreal, do you have other offices in Quebec or in Canada?

Mr. Gilbert: We have offices in nine Canadian provinces, the larger being in Calgary, Toronto and Montreal. If you are interested in numbers, we have approximately 400 or 500 employees in Calgary, 400 or 500 employees in Toronto and 2,500 or 3,000 employees in Montreal, the rest being spread out in the other provinces and in 10 foreign countries.

The Chairman: Of these 5,000 employees, how many were recruited right here in Quebec? You say you have about 1,500 engineers here. Do you recruit mainly in Quebec universities, at l'École polytechnique, McGill, Laval Sherbrooke?

Mr. Gilbert: No. The Lavalin company is an enterprise that has grown mainly through takeovers of other enterprises in specialized fields. We have engineers and specialists who come from almost all Canadian universities.

The Chairman: Very well. Thank you for your brief and your help.

We will now hear the Canadian Pulp and Paper Association, represented by Mr. R. N. LeClair and Mr. R. A. Joss. These are the names that I have. Il y en a peut-être d'autres. Si c'est le cas, ils peuvent se présenter.

M. R. A. Joss (Directeur du groupe, Association canadienne des producteurs de pâte et papier): Monsieur le président, mon nom est Bert Joss et je représente l'Association canadienne des producteurs de pâte et papier.

Je précise que l'Association canadienne des producteurs de pâte et papier regroupe presque toutes les compagnies productrices de pâte et papier au Canada. Environ 50 compagnies et

[Text]

companies with about 140 mills. It is Canada's largest manufacturing industry and its largest exporting industry. One job in 10 in Canada is directly or indirectly the result of pulp and paper or the forest-based industry.

• 1030

The total number of employees, we think, is over 50,000 and the brief that we have put in represents a consensus of all the member companies in CPPA. The people that are here today to represent the industry include Mr. Oscar Stangeland who is executive vice-president of Consolidated-Bathurst and a member of the Executive Board of CPPA; Mr. Yvon Rheault, manager of Industrial Relations, Canadian International Paper Company; Mr. Roger Ferragne, general manager, Industrial Relations, Pulp and Paper, consolidated-Bathurst and Mr. Roland Leclerc who is manager of Industrial Relations of the Canadian Pulp & Paper Association.

The Chairman: Mr. Joss, we ask our witnesses to limit their introductory remarks to approximately 15 minutes in order to give us time to exchange views with you. Since we have eight groups today, we would especially appreciate it if that is possible. If we do not finish everything, we will follow it up later by telephone, but I am in your hands. You can take the time that you think is necessary.

Mr. Joss: Mr. Stangeland is going to highlight the brief. We will not be reading it.

The Chairman: What we will do, if you wish, is append the brief to our Minutes of Proceedings and Evidence.

Mr. Oscar Stangeland (Executive Vice-President, Corporate Affairs, Consolidated-Bathurst): Thank you, Mr. Chairman.

As Mr. Joss has mentioned, we propose to speak briefly to explain the objective of our recommendations, their highlights and context, and to the industry's views on certain current proposals or ideas, and finally to offer some specific comment on the pulp and paper industry's own problems in this area.

Naturellement, nous serions prêts à dialoguer par la suite et tous les gens ici sont prêts à répondre à vos questions.

D'après nous, au Canada, le problème de la formation adéquate d'employés qualifiés pour rencontrer les exigences de l'industrie est plutôt un problème de redistribution des fonds actuels qui sont là pour la formation. Par exemple, en 1979, il y a eu approximativement 672 millions de dollars de dépensés en formation dans le cadre du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Seulement 15 p. 100 de ces fonds-là ont été dirigés vers la formation industrielle alors que 85 p. 100 ont été dirigés vers la formation institutionnelle. Nous croyons que si au lieu de dépenser toutes ces fonds-là pour la formation institutionnelle, on les employait pour de la formation industrielle, beaucoup des problèmes actuels seraient résolus.

In turn, this redirecting of already existing funds and training resources would require specific improvements in at least three areas: firstly, in the generation of a better information

[Translation]

140 usines. Il s'agit de l'industrie manufacturière et de l'industrie exportatrice la plus importante au pays. Un emploi sur dix au Canada est directement ou indirectement lié à l'industrie des pâtes et papiers ou à l'industrie forestière.

Le nombre total d'employés dépasse les 50,000. Par ailleurs, toutes les compagnies membres de l'Association souscrivent au mémoire que nous vous présentons aujourd'hui. Les représentants de l'industrie ici présents sont M. Oscar Stangeland, vice-président exécutif de Consolidated-Bathurst et membre du conseil exécutif de l'Association; M. Yvon Rheault, directeur des relations industrielles, Canadian International Paper Company; M. Roger Ferragne, directeur général, Relations industrielles, Pâtes et papiers, Consolidated-Bathurst; M. Roland Leclerc, directeur des Relations industrielles pour l'Association canadienne de pâtes et papiers.

Le président: Monsieur Joss, nous demandons habituellement à nos témoins de se limiter environ 15 minutes dans leur déclaration d'ouverture afin d'avoir le temps de discuter avec eux. Comme nous devons entendre huit groupes aujourd'hui nous vous serions spécialement reconnaissants de vous en tenir à cela si c'est possible. Si nous voulons de nouveau entrer en communication avec vous, nous pouvons le faire par téléphone plus tard. De toute façon, prenez le temps nécessaire.

M. Joss: M. Stangeland va souligner les points saillants du mémoire. Nous n'avons pas l'intention de le lire.

Le président: Si vous le voulez bien, nous l'annexerons au compte rendu de nos délibérations d'aujourd'hui.

M. Oscar Stangeland (vice-président exécutif, Affaires générales, Consolidated-Bathurst): Merci, monsieur le président.

Comme J. Joss l'a expliqué, nous voulons brièvement expliquer l'essence et le contexte de nos recommandations, et vous indiquer les vues de nos industries sur certaines propositions ou idées, bref, vous parler des problèmes spécifiques de l'industrie des pâtes et papiers à ce niveau.

Naturally, we are fully prepared to have an exchange with you after and to answer your questions. All of us here are ready to do that.

As far as we are concerned, the problem of adequate training of qualified employees to meet the needs of industry in Canada is one of redistributing the funds already available for training. For example, in 1979, approximately \$672 million were spent in training within the Canada Manpower training program, the fact is that only 15 per cent of these funds were used for industrial training while 85 per cent were used for institutional training. We think that if all this money was spent for industrial training instead of institutional training many of the problems we encounter now would disappear.

Cette redistribution des fonds et des ressources habituellement disponibles pour l'information supposerait cependant des améliorations à au moins trois niveaux: il faudrait d'abord une

[Texte]

base concerning the skill requirements of each industry sector; secondly, in the development of an effective mechanism or procedure for communicating such requirements to training and educational institutions, and, thirdly, the specific redirection of federal and provincial manpower funds to meet industry's needs.

Nous sommes convaincus que la gérance et le mouvement syndical ou la main-d'œuvre sont les parties les plus impliquées dans ce problème. Je crois qu'ils sont les plus compétents aussi pour diriger un processus que nous voulions recommander. Je crois aussi que les gouvernements, soit fédéral, soit provinciaux, devront jouer un rôle de catalyseur pour aider les parties impliquées à rassembler l'information requise et à consulter les institutions déjà en place, soit les institutions éducationnelles, soit les institutions de formation.

• 1035

The specific recommendations we have made in our submission are based on elaborating, for our industry, those that were already made in a 1978 report by the Second Tier Committee on policies to improve Canadian competitiveness. If I may quote from that particular 1978 report, the recommendation was as follows:

In those industries where manpower resources, training and planning are inadequate, industry and labour should meet regularly to forecast needs and recommend training and education programs to government sector by sector.

It further suggested:

For an over-all picture, an autonomous body, jointly supported by provincial and federal governments and by business and labour, should be created to integrate sector inventories of manpower availability and needs and to advise on manpower policy, training and educational requirements. This body would make reports assessing medium and long-term manpower requirements.

Notre association appuie ces recommandations et dans notre soumission, nous avons élaboré des suggestions pour créer des comités sectoriels, industriels et régionaux, et des institutions de main-d'œuvre nationales. C'est le point de vue de l'industrie des pâtes et papier, que ces comités sectoriels industriels devraient avoir une représentation égale entre les patrons et les syndicats, devraient avoir des réunions au moins deux fois par année, et un rapport annuel sur les besoins dans leurs secteurs, et devraient aussi collecter et interpréter l'information sur une base régionale, enfin avoir des rapports sur une base régionale et nationale.

The regional and national manpower boards should, as mentioned, have equal representation from management and labour and have active participation from federal and provincial government representatives in an advisory capacity.

[Traduction]

meilleure formation d'ouvriers spécialisés dans chaque secteur industriel; deuxièmement, il faudrait un mécanisme ou une procédure efficace pour communiquer ces besoins aux institutions d'enseignement et de formation; troisièmement, il faudrait que les fonds du gouvernement fédéral et des provinces destinés à la main-d'œuvre soient redistribués de façon à répondre aux besoins de l'industrie.

We are convinced that the parties most affected are management and labour or the employees. They also happen to be the most competent to put in place the process that we recommend. The governments, federal and provincial, must act as a catalyst in helping the parties to collect the necessary information and to consult the existing education or training institutions.

Les recommandations figurant dans notre exposé sont basées sur les prévisions effectuées en 1978 par le comité spécial chargé de recommander des mesures susceptibles d'améliorer la compétitivité canadienne. Si vous le permettez, je vais vous citer une des recommandations de ce rapport de 1978.

Dans les secteurs où les ressources en main-d'œuvre, en formation et en planification sont insuffisantes, le patronat et les syndicats devraient se réunir périodiquement pour prévoir les besoins et recommander au gouvernement des programmes de formation et d'éducation secteur par secteur.

Le rapport recommande encore ce qui suit:

Pour dégager une vue d'ensemble, une instance autonome, financée conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que par le patronat et les syndicats, devrait être mise sur pied pour regrouper les répertoires sectoriels de disponibilité et de besoin en main-d'œuvre et pour conseiller les gouvernements en matière de politique de formation et d'éducation de la main-d'œuvre. Cette instance rédigerait des rapports sur les besoins en main-d'œuvre à moyen et à long terme.

Our association supports these recommendations and we have made suggestions in our submission to set up industrial and regional sector committees as well as national labour institutions. The pulp and paper industry is of the opinion that industry and labour should be equally represented in these committees which should meet at least twice a year, submit an annual report on their sectors needs, collect and interpret information on a regional basis as well as write a report on a regional and national basis.

Le patronat et les syndicats devraient avoir un nombre égal de représentants au sein des commissions de la main-d'œuvre régionale et nationale, des représentants du gouvernement fédéral et provinciaux participant activement à titre de conseiller.

[Text]

Such regional manpower boards would integrate regional data from industry sector reports and provincial representatives on such boards would assist in communicating information to training and educational institutions in their respective provinces so provincial training programs could be effectively structured and funds allocated accordingly.

A national manpower board would integrate the national data from these various sector reports and advise the federal government on the appropriate structuring of the Canada Manpower training programs.

Nous croyons que ce genre de système servira à supprimer le fait que les fonds courants pour la formation et les bénéfices de chômage qui sont payés aux étudiants soient payés à 70 p. 100 par le secteur privé, et que ces bénéfices seront payés aux étudiants qui sont dans une formation institutionnelle au lieu d'une formation industrielle.

L'établissement de ces comités régionaux et nationaux pour la main-d'œuvre, par secteur et par industrie, paraît complexe. Cependant nous sommes convaincus que si notre industrie pourrait servir d'exemple, beaucoup de structure étant déjà en place, il serait possible d'implanter ce genre de programme au moins dans le secteur des pâtes et papier.

The system we envisage would have the cardinal advantages of providing much-needed expertise properly to interpret the labour-requirement data collected and of opening up much-needed lines of communication between all interested parties which could supersede the current jurisdictional obstacles.

• 1040

As far as our industry is concerned, we have long promoted a greater emphasis on job-related training in Canada and urged that university and technical school graduates have more practical experience before ending their courses. Accordingly, the pulp and paper industry has widespread apprenticeship programs and courses for the training of tradespeople as well as formal supervisory training programs.

We conducted a survey in 1980 among all our mills in Canada summarizing the programs of various companies, and those are referred to in our submission. Basically, that survey suggests that current industry training activity is adequate to meet expansion and replacement needs, that special requirements related to age distribution have been largely anticipated, but that shortfalls at certain mills and in certain regions do constitute a problem, particularly when there is a net loss of skilled people to other companies in other industries which, in our view, do not meet their own training requirements.

C'est l'intention de notre industrie d'améliorer notre revue ou le questionnaire utilisé en 1980 et de faire un relevé parmi toutes les usines chaque année pour pouvoir donner à nos membres et aux compagnies l'information; ils pourront s'en servir pour faire l'analyse de leurs besoins en main-d'œuvre.

[Translation]

Ces commissions de la main-d'œuvre régionales réuniraient les données régionales provenant des rapports industriels-sectoriels, les représentant provinciaux au sein de ces commissions étant chargés de faire parvenir aux institutions d'éducation et de formation dans leur province respective les renseignements nécessaires pour que les programmes de formation provinciaux soient élaborés en fonction des besoins de l'industrie et convenablement financés.

Une commission de la main-d'œuvre nationale réunissant l'ensemble des données provenant des divers rapports sectoriels conseillerait le gouvernement fédéral sur la meilleure façon d'élaborer les programmes de formation de main-d'œuvre au Canada.

This would make it possible to eliminate the present system under which the private sector has to pay 70 per cent of the money needed for manpower training and for unemployment benefits paid to students; these benefits would henceforth be given to students in institutional rather than industrial training.

The creation of regional and national manpower boards for each sector and for each industry may seem rather complex. But in view of the fact that many of these structures already exist, we are convinced that it should be possible to set up these programs, at least in the pulp and paper industry.

L'avantage essentiel de ce système est qu'il permettrait d'interpréter convenablement les données sur les besoins en main-d'œuvre et qu'il faciliterait la communication entre toutes les parties intéressées, sans tenir compte des difficultés dues aux différents niveaux de compétence.

Dans notre secteur, nous avons toujours préconisé une formation plus pratique au Canada et demandé que les diplômés des universités et des écoles techniques aient plus d'expérience du travail avant de finir leur cours. C'est ainsi que le secteur des pâtes et papiers a des programmes et des cours élaborés d'apprentissage en vue de former les hommes de métier ainsi que des programmes réguliers destinés aux cadres.

En 1980, nous avons mené une enquête auprès de toutes nos usines au Canada afin de faire le point sur les programmes offerts par les diverses compagnies; les résultats de cette enquête sont révélés dans notre mémoire. D'une façon générale, elle indique la formation donnée actuellement afin de satisfaire au besoin de remplacement et d'augmentation du personnel; les besoins spéciaux ayant trait à la répartition des divers groupes d'âge ont été prévus dans une large mesure; il peut cependant y avoir des pénuries dans certaines usines et dans certaines régions, surtout lorsqu'il y a pertes de spécialistes aux dépens d'autres compagnies dans d'autres secteurs qui n'arrivent pas à répondre à leurs besoins en formation.

We fully intend to improve our survey and the questionnaire used in 1980 and make a list of all mills each year so that our members and our companies will have the necessary information to analyse their needs in manpower.

[Texte]

Nous avons certaines difficultés dans l'industrie pour embaucher et pour former des employés qualifiés pour nos opérations forestières. Ce problème que nous avons actuellement est causé par, je crois, l'éloignement du lieu de travail, l'isolement. Notre association a déjà mis en marche un programme pour s'occuper du secteur forestier afin d'étudier ce problème. Un groupe de ressources humaines s'occupe spécifiquement du secteur forestier. Et nous croyons que le développement de moyens standards pour les employés forestiers est essentiel pour que nous puissions atteindre nos objectifs dans la formation.

We have one strong view on what has been discussed as a funding method for perhaps more widespread training in Canada, and we are quite categorical, and firmly believe, that a payroll levy approach is not an adequate answer to any skill shortage problems in our industry.

A national training fund, based on a universal contribution by all companies and all industries of a percentage of their payrolls, seems to us to have merely superficial appeal and does not seem to be a very practical approach. In short, we strenuously object to the mythical universality of a payroll levy to fund training in Canada. We support the view that was put forward by the aerospace task force in 1978, that if certain sectors of industry feel that a payroll levy approach is appropriate, then it should be restricted to only those particular sectors that feel a need for that approach and want to support its implementation.

J'aimerais conclure mes remarques en donnant le sommaire des perceptions de nos spécialistes des relations industrielles des compagnies. Ils ont fait une revue du nombre et de la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée à la suite de plusieurs réunions tenues dans plusieurs régions au Canada, au cours des dernières années. C'est notre ferme conviction que la crise actuelle pour les employés qualifiés est surtout le résultat d'une direction fautive d'appliquer les fonds de formation. Et j'ai déjà mentionné que notre effort, comme pays, est axé beaucoup trop sur les institutions plutôt que sur l'industrie.

• 1045

There are a number of factors at work that are the basis for this misdirection including: the lack of reliable data regarding the availability and projected requirements of skilled personnel; the difficulties in interpreting the data on an industry sector basis; the lack of an effective communicating mechanism or procedure in this area between industry and educational and training institutions and the related misdirection of institutional training efforts; and an inordinate use of manpower funds for institutional and short-term training that may have little relevance to the on-the-job situation or to the longer term.

En addition, nous croyons que nous avons trois problèmes importants qui sont, premièrement, le besoin ou la nécessité des institutions de fournir la formation dans les localités éloignées, distantes des villes et de la civilisation, deuxièmement le besoin d'améliorer l'image des employés et des

[Traduction]

We do encounter some problems as an industry in hiring and training qualified personnel for our forestry operations. The major problem we have to face right now is the distance from the place of work and the isolation that causes. Our association has put together a program to deal with this problem in the forestry sector. There is a human resources group at work on this. We think that the development of average standards for our forestry personnel is essential if we want to meet our objectives in training.

Nous avons une opinion très arrêtée d'une méthode qui a été avancée en vue de permettre le financement d'une formation sur une plus grande échelle au Canada. Nous sommes catégoriques à ce sujet. Nous croyons fermement que des déductions fondées sur les salaires ne sont pas un moyen de résoudre la pénurie de personnel spécialisé dans notre industrie.

Un fonds national de formation, auquel seraient obligées de participer toutes les compagnies et toutes les industries, selon un pourcentage des salaires versés, ne nous semble pas une approche vraiment pratique. Les avantages que pourrait comporter un tel fonds ne sont que superficiels. En résumé, nous nous opposons catégoriquement à toute forme de déduction en fonction des salaires pour la constitution d'un fonds de formation au Canada. Nous sommes du même avis que le groupe de travail sur l'aérospatiale en 1978, c'est-à-dire que nous pensons que si certains secteurs de l'industrie croient en l'approche de ces déductions, ces secteurs qui en voient le besoin et ce secteur seulement doivent faire partie du système.

In conclusion, I would like to give you a resumé of the findings of our company's specialists in industrial relations. In the last few years, they have reviewed the number and the availability of the skilled manpower following meetings in many regions of Canada. We firmly believe that the present crisis regarding skilled personnel is mainly due to a misdirection in the spending of funds for training. As I have already stated, as a country, we put too much emphasis on institutional training instead of on the job training.

Plusieurs facteurs contribuent à cette erreur d'orientation, dont le manque de données fiables sur la disponibilité des employés qualifiés et sur les besoins futurs en employés qualifiés, la difficulté que pose l'interprétation des données secteur par secteur, l'absence de communication entre l'industrie et les institutions d'éducation et de formation et, partant, la mauvaise orientation de l'effort de formation dans les institutions, enfin, la dépense non-contrôlée de fonds pour la formation de la main-d'œuvre en institution ou pour la formation à court terme qui ont très peu à voir avec la situation réelle ou la situation à long terme.

Apart from that, we think that there are three other major problems, namely the need for training institutions in remote communities, away from cities and civilization; the need to improve the image of the tradesmen and those who work in this field; finally, the need to come to grips with the conflict or

[Text]

hommes de métier, de ceux qui travaillent dans ces genres d'occupations là, et finalement, le besoin de résoudre le conflit, ou le fait que les responsabilités gouvernementales entre le fédéral et les provinces compliquent le processus des programmes de formation et même les manières ou les méthodes de communication des besoins d'emplois.

The current labour supply imbalance is a sad commentary on the direction of training and education efforts in this country over many years. We believe that the considered recommendations included in our submission would go a long way to changing that direction for the better and towards eliminating the serious difficulties caused many industries by shortages of skilled and unskilled labour. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Stangeland. The first questioner for the task force will be Mr. McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown, Ontario.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Coming down this morning on the airplane I consulted my horoscope and it said that you are a very keen observer today and you can learn a lot by watching how successful friends operate; later find ways to repeat their methods. Now, being a Progressive Conservative in Montreal, from reading my horoscope I should be sitting here and watching the two gentlemen to my left, how they operate, and later emulate their actions. However . . .

Some hon. Members: Hear, hear!

Mr. McDermid: I did not say policies. I said their actions. Being an individual who does not pay too much attention to horoscopes I am going to plunge in. I was interested in a number of points you have made in your brief. We have had individual companies appear before us, as I am sure you are aware, and I was very impressed with some of the training that is done within the pulp and paper industry in Canada. We spent some time in Newfoundland and also in Jonquière discussing this . . .

The Chairman: New Brunswick, as well.

Mr. McDermid: . . . and I am impressed with your program. You call for more on-the-job training rather than institutional training. We have had representation from both sides on that. One of my very great concerns is that in Canada today almost half our unemployed are young people under the age of 24. Of those, less than half have a grade 10 education. We have had representation made to us by educators, and by industry, that within the secondary school education system there should be more emphasis on industrial training as opposed to academic training—life skills still being taught, but in Grades 11 and 12 there should be far more industrial-type training, skilled industrial training, than there is today—hopefully, capturing a number of those young people who may drop out because they cannot see a challenge ahead for them. Has your association given any thought to the more practical industrial training within the secondary school education system?

• 1050

Mr. Stangeland: I think we have, perhaps as a mature industry, in having recognized the direction in which the

[Translation]

with the fact that government responsibilities are shared between the federal and the provinces and complicate the training programs and even the communication system.

Le déséquilibre actuel de la disponibilité de la main-d'œuvre montre bien à quel point l'effort de formation et d'éducation au pays a été mal orienté au cours des années. Nous croyons que les recommandations longuement mûries que nous faisons dans notre mémoire contribueraient à remettre cet effort dans la bonne voie et à éliminer les graves problèmes auxquels font face plusieurs industries par suite de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et non-qualifiée. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Stangeland. Le premier à poser des questions pour le groupe de travail sera M. McDermid, député de Brampton-Georgetown, Ontario.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. A bord de l'avion qui m'amenait ici ce matin, j'ai consulté mon horoscope. Il disait ceci: vous êtes très observateur aujourd'hui et vous pouvez beaucoup apprendre si vous prenez exemple sur vos amis qui ont du succès. Moi qui suis conservateur à Montréal, si j'écoute mon horoscope, il faut que j'observe mes deux collègues de gauche pour faire comme eux plus tard. Cependant . . .

Des voix: Bravo!

M. McDermid: Je voulais dire limiter leur méthode et non pas leur politique. Cependant, comme je me soucie peu des horoscopes, je vais me jeter à l'eau. J'ai été intéressé par un certain nombre de points que vous avez soulevés dans votre mémoire. Certaines de vos compagnies ont déjà comparu devant nous individuellement comme vous le savez sans doute; j'ai été très impressionné par certains programmes de formation de l'industrie des pâtes et papiers au Canada. Nous en avons parlé à Terre-Neuve et à Jonquière en particulier . . .

Le président: Au Nouveau-Brunswick également.

M. McDermid: . . . et j'ai été agréablement surpris. Vous préconisez une formation davantage axée sur la pratique. Nous avons entendu des arguments pour et contre. Ce qui me préoccupe énormément dans la situation actuelle au Canada, c'est le fait que la moitié de nos chômeurs sont des jeunes de 24 ans. Moins de la moitié de ces jeunes ont fait leur dixième année. Des enseignants et des représentants des entreprises sont venus nous dire qu'au niveau de l'enseignement secondaire, on devrait mettre plus l'accent sur la formation industrielle, notamment en 11^{ième} et 12^{ième} année. Ils pensent que l'on pourrait ainsi garder un certain nombre de jeunes qui risqueraient de quitter l'école parce qu'ils pensent qu'il n'y a pas d'avenir. Votre association a-t-elle envisagé un système pratique de formation industrielle au niveau de l'enseignement secondaire?

M. Stangeland: Nous constatons effectivement que, dans le cadre du système d'enseignement de notre pays, on met l'ac-

[Texte]

educational system has gone in this country, by increased emphasis on university training, on high school graduation as a sort of requirement or almost a basic step before anything further occurs with a young person. Standards have generally gone higher and higher over the last 10, 20, 25 years.

As an example, I think all companies now make a requirement that they will not hire anybody unless they have a high school education, whereas certainly in years gone by there was hiring of people who had attended school from, say, five to nine years, as against the 11 or 12 today. We have recognized that, and we have also recognized the disappearance of what I would call technical trade schools, which have been replaced, in Quebec at least, by CEGEPs, which are vocational and general pre-university colleges. But in metal working, electrical training, or sheet metal or instrumentation, we are not getting anything like the sort of young person who had gone through that particular system as it applied in Quebec in the 1940s. So by necessity we have had to develop and take the young graduate and apply our own pre-skilled tradesman program and develop this so-called apprenticeship program, which we have done in New Brunswick in conjunction with the New Brunswick Department of Labour, and which we have done in Quebec and Ontario I think independently of the government. I think we have recognized that reality and we have built up our own system.

As we look into the eighties, we see no shortage of tradesmen, by and large, in our mill locations—and we are talking of 140 locations, employing basically—about one-third of all the employees at a mill are tradesmen. We see no age for the first five years of 1980. We see a greater need in the latter half of the next decade because of age distribution, but we think we can program ourselves and develop for that. So what we are saying is we think a number of other industry sectors in Canada should be recognizing their problem, their requirements, and getting going, rather than suggesting that there be more and more government programs.

Mr. Joss: I think the industry would support greater technology training or technology knowledge being imparted at the secondary school level, because this would lead people into engineering and other highly qualified manpower skills. I do not think our brief says we are against that type of institutional training. What we really are saying is the training should be done where the jobs are and not the people sent down to some central institution in a major centre. In other words, we should have the training done in the mill towns for people who are already employees. This is what we are recommending.

Mr. McDermid: More and more we are finding that industries are building schools as part of their plants. Are you seeing this happening in the pulp and paper industry?

Mr. Joss: The mills have training rooms, generally. I do not know of any specific schools. The industry is rather spread around. It is in rather small communities.

[Traduction]

cent sur la formation universitaire dont on fait d'ailleurs pratiquement une condition nécessaire pour n'importe quel jeune qui veut réussir dans la vie. Ces 10, 20, 25 dernières années, les normes n'ont cessé de monter.

Par exemple, toutes les sociétés exigent maintenant de leurs nouveaux employés qu'ils aient suivi 11 à 12 années d'enseignement alors qu'auparavant, de 5 à 9 ans suffisaient. Nous sommes conscients de cette situation et aussi de la disparition de ce que j'appellerais les écoles professionnelles techniques qui, au Québec tout du moins, ont été remplacées par les CEGEP, écoles professionnelles de niveau pré-universitaire en général. Pour les métiers des métaux, de l'électricité, de la tôlerie ou de l'outillage, nous ne trouvons plus de jeunes comme nous en trouvions au Québec pendant les années 40. Par nécessité, nous avons dû embaucher des jeunes diplômés à qui nous avons nous-mêmes fait suivre des cours d'apprentissage, des cours de formation, ce que nous avons fait au Nouveau-Brunswick en collaboration avec le ministère du Travail de la province, ainsi d'ailleurs qu'au Québec et en Ontario, mais là indépendamment du gouvernement, je pense. Nous tenons donc compte de cette réalité et nous avons construit notre propre système.

Pour ce qui est des années 80, nous ne voyons pas de pénurie d'ouvriers qualifiés; dans les quelques 140 usines qui nous intéressent, un tiers du personnel est en général formé d'ouvriers qualifiés. Nous ne prévoyons pas de pénurie pour les cinq premières années de la présente décennie. Par contre, nous prévoyons des besoins plus importants pendant la deuxième moitié du fait de la répartition par tranches d'âge mais nous pensons pouvoir élaborer nous-même un programme pour répondre à ces besoins. Nous estimons donc que les autres secteurs industriels du Canada devraient analyser les problèmes auxquels ils font face, évaluer leurs besoins et prendre des mesures sans tarder; nous estimons que tout cela est préférable à l'accroissement des programmes gouvernementaux.

M. Joss: Je pense que les entreprises préféreraient qu'au niveau secondaire, on déploie un plus grand effort de formation technologique, ce qui inciterait les jeunes à se tourner vers les métiers du génie et les autres métiers hautement qualifiés. Notre mémoire ne dit pas que nous sommes contre ce genre de formation. Ce que nous disons en fait, c'est que la formation devrait être donnée là où il y a des emplois, ce qui est préférable à envoyer les gens dans un quelconque établissement central. Autrement dit, la formation devrait être donnée dans les villes industrielles à l'intention de ceux qui sont déjà employés. Telle est notre recommandation.

M. McDermid: Nous constatons de plus en plus que les entreprises créent leurs propres écoles. Cela se passe-t-il aussi dans le secteur des pâtes et papiers?

M. Joss: En général, il y a des salles de formation dans les usines. Je ne sais pas s'il y a des écoles. Il se trouve que les entreprises de ce secteur sont dispersées dans des localités assez petites.

[Text]

• 1055

Mr. McDermid: Is the Canadian pulp and paper industry an old industry, and by that I mean, are your trades people relatively old? That may sound like a strange question, but we are running into a number of industries that within the next five or six years are going to be in real trouble because their trades people are in their 50s and 60s and coming up for retirement and there is not a young group coming on behind on programs. What is the story with your industry?

Mr. Stangeland: I think it varies from location to location, but, as I said, with a mature industry and a number of newer mills, you do have a spread. Certainly I think there may be a shifting to a younger sort of workforce generally. I think average ages are now somewhere between 40 and 65. One of the problems which is sort of related to this has been to a degree the union movement towards flat rate increases which are applicable as against percentage increases, and I think the differentiation between a skilled tradesman and a base-labour employee is sort of evaporating. For instance, the CNTU I think have it as part of their announced policy that they feel the rate paid should be the same for all employees and therefore, we should not be looking at a significant difference to account for the skills that apply between a skilled tradesman and an average worker on the factory floor; I think that has been a bit of a problem and a hindrance to people wanting to become skilled tradesmen.

Mr. McDermid: Do you have problems within your industry assuring apprentices that they are going to finish their program? In other words, do your collective agreements, if there should be a slowdown in any particular mill or a particular area, or... well, let us leave it at that. Do most collective agreements with the pulp and paper industry say the apprentices go first, or is there a formula of apprentices as to journeymen and a layoff procedure?

Mr. Stangeland: Perhaps Mr. Rheault or Mr. Ferragne can answer that question.

M. Ferragne: Le programme pour la question des hommes de métier dans les usines, est relié énormément à la question de l'ancienneté, et le mouvement à l'intérieur de l'usine est tel qu'il y a des types qui peuvent faire application pour devenir hommes de métier, et s'ils passent les tests de sélection de base, ils peuvent changer d'occupation, ce qui leur donne alors un métier.

Ensuite, la stabilité est grande dans ces usines-là. Ce qui fait que l'apprentissage se fait d'une façon continue sans être toujours formalisé; c'est formel ou informel dans le cadre... Disons que de ce côté-là, les hommes de métier, comme l'industrie est assez stable même s'il y a des périodes creuses, et cela ne dure jamais longtemps, sont peu nombreux réellement à être mis à pied pour une très longue période.

Maintenant, dans le domaine forestier, les périodes creuses, comme au Québec où on n'est pas capable de travailler 12 mois par année à cause des difficultés de terrains, de froid et d'éloignement, sont telles qu'on essaie de plus en plus de les remplir grâce à des sessions de formation qui répondent à des

[Translation]

M. McDermid: Est-ce que l'industrie canadienne des pâtes et papier est une vieille industrie, par là j'entends, est-ce que les hommes de métier y sont assez âgés? Si la question vous paraît étrange, je peux vous dire que nous avons constaté que certaines industries se trouveront en très grande difficulté d'ici 5 ou 6 ans du fait que leurs hommes de métier ont 50 et 60 ans actuellement et s'appêtent à prendre leur retraite alors que la relève n'est pas encore prête. Quelle est la situation dans votre industrie?

M. Stangeland: Tout dépend de l'endroit, mais comme j'ai dit, la configuration de l'industrie, l'acquisition de nouvelles usines, cela fait qu'il y a un certain écart. Il se peut que la main-d'œuvre ait tendance à rajeunir de façon générale. Je pense que l'âge moyen actuellement se situe entre 40 et 50 ans. Une des causes plus ou moins directes peut être le fait que le mouvement syndical a semblé favoriser les augmentations fixes par rapport aux augmentations en pourcentage; il s'ensuit que l'écart entre les employés qualifiés et les journaliers s'amenuise rapidement. La CSN, par exemple, a annoncé que sa politique visait un même taux pour tous les employés et l'abolition des différences importantes entre le taux versé aux employés qualifiés et le taux versé aux employés ordinaires. Je pense que c'est un problème auquel ont dû faire face les gens qui ont voulu devenir employés qualifiés.

M. McDermid: Avez-vous du mal à garantir aux apprentis qu'ils pourront terminer leur stage? En d'autres termes, est-ce que vos conventions collectives prévoient, s'il y a un ralentissement à un certain endroit... je vous pose la question autrement. Est-ce que la plupart des conventions collectives des compagnies de pâtes et papier prévoient que les apprentis seront mis à pied les premiers ou bien y a-t-il un pourcentage d'apprentis par rapport aux manœuvres dans ce cas?

M. Stangeland: M. Rheault ou M. Ferragne vont peut-être répondre à la question.

Mr. Ferragne: As far as tradesmen go in our mills, seniority is the most important factor. The way the system works in the mills, employees can apply to become tradesmen; if they pass the basic selection tests, they can change jobs and learn a trade.

There is a large measure of stability in these mills so the apprenticeship program is kind of ongoing and not necessarily formal. It can be formal or informal in that sense. As the industry is relatively stable, there can be slowdowns but they never last too long, and tradesmen are not likely to be laid off in great numbers or for a great length of time.

In the forestry field, there are slowdowns since in Quebec, for example, it is impossible to work 12 months of the year on account of the difficult terrain, the cold and the isolation; these slow periods are filled more and more with training sessions linked to specific needs. As an example, thanks to the

[Texte]

besoins spécifiques. Entre autres, grâce au gouvernement fédéral, en coopération avec le ministère de l'Éducation, une fois par année, l'industrie dans le domaine forestier des pâtes et papier prépare un document qui est envoyé au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, document qui indique les intentions de formation que le secteur forestier au Québec a, suivant les différentes occupations. Par la suite aussi, on donne pour chacune des régions cette information-là et en plus on demande aux employeurs quels sont les besoins en formation qui pourraient être dispensés sur un plan sectoriel plutôt que sur un plan individuel. Alors, supposons par exemple, que vous avez une machinerie nouvelle, qui a de l'avenir, dans par exemple la construction de chemins... Eh bien il faut un opérateur pour cette machinerie-là. Voilà une spécialisation. On ne construit pas un chemin comme autrefois! Il faut que les gens savent pourquoi ils font ce qu'ils font. Alors, chaque employeur envoie le nombre de candidats dont il pense avoir besoin pour être formés pour la période à venir, et l'association prépare des programmes avec des fournisseurs, avec des employeurs qui peuvent libérer certaines personnes-ressources, et le programme est alors structuré, négocié avec le ministère de l'Éducation quant à son contenu pédagogique, et ensuite négocié avec le fédéral pour les assistances nécessaires.

• 1100

Je voyais récemment le dossier, entre autres, de 1981 où il a quinze programmes de prévus actuellement pour négociations avec le fédéral.

The Chairman: This will be your last question.

Mr. McDermid: My final question, Mr. Chairman, has to do with data, and data information comes up everywhere we go. It is one of the things we find probably the greatest problem we have: lack of data and knowing exactly where we are going.

Are you satisfied that the pulp and paper industry does a proper job of forecasting manpower requirements down the road? If not, what is the association prepared to do about it? If yes, are they willing to share that with a central data bank, however it is set up? We will not get into logistics of that, but are they prepared to co-operate with a group to put together this data so we can do proper manpower forecasting in this country?

Mr. Joss: As we mentioned in our brief, we do plan now to survey the industry on an annual basis and to publish this data for the use of the industry in its manpower planning. We did this last July and have some statistical material here that is not included in the brief, but it is available if it were requested.

The usual policy with CPPA is that the information is public. It may not identify the specific mills or the specific companies, but it can certainly co-operate with any body is set up and can provide it with information collected from the mills. As a matter of fact, we do briefs on a number of areas.

[Traduction]

federal government in co-operation with the education department, once a year in the forest and pulp and paper industry a report is sent to the Manpower and Immigration Department outlining the training projects of the forest sector in Quebec in the different occupations. Later on, the same information is given for each region. Furthermore, the employees are asked to state what training needs could be answered on an industry basis instead of an individual basis. Suppose, for example, that you have a promising new machine for the construction of roads. This machine has to have an operator. This is a special skill. The construction of roads is not what it used to. It requires skilled people. So each employer sends a number of candidates according to what he thinks are his needs and these candidates receive training. The association, in co-operation with suppliers, with employers who can provide experts for a time, sets up programs and these programs are structured and negotiated with the Department of Education who deals with substance. Finally, the federal government's assistance is sought.

I recently saw the file on that. In 1981 there are 15 programs up for negotiation with the federal government.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. McDermid: Ma dernière question, monsieur le président, a trait à l'information. C'est un sujet qui est venu sur le tapis partout où nous sommes allés. C'est probablement le problème le plus grave auquel nous ayons à faire face, le manque d'information et l'orientation hasardeuse qui en résulte.

Croyez que l'industrie des pâtes et papiers réussisse à prévoir assez bien ses besoins en main-d'œuvre à l'avenir? Sinon, qu'entend faire votre association à ce sujet? Si oui, est-elle prête à partager le fruit de ses efforts avec une banque centrale d'information, quelle que soit sa forme? Nous n'allons pas discuter de cette banque d'information en détail. Tout ce que je veux savoir c'est si vous êtes prêts à coopérer avec un autre groupe pour réunir toutes les données et permettre des prévisions adéquates touchant la main-d'œuvre au pays.

M. Joss: Comme nous le disons dans notre mémoire, nous avons l'intention de faire une enquête annuelle sur l'industrie et d'en publier les résultats à l'intention de l'industrie pour qu'elle puisse planifier sa politique de main-d'œuvre. Nous avons déjà procédé à une telle enquête en juillet dernier et nous avons ici quelques statistiques qui ne figurent pas dans notre mémoire; nous sommes prêts à vous les remettre si vous le désirez.

En règle générale, l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers publie cette information. Sans mentionner individuellement les usines ou les compagnies, l'association est certainement prête à coopérer avec n'importe quel organisme et à lui fournir l'information provenant des usines. Nous avons des mémoires sur un certain nombre de domaines.

[Text]

To revert to your previous question on whether or not the shortage of manpower has been foreseen; it has in certain areas in Canada. As mentioned in the brief, in British Columbia they have increased their apprenticeship program because they realize they have an aging workforce and will need more replacements than is their normal requirement.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Orlikow has a question to put.

Mr. Orlikow: Yes. I will try to summarize a few ideas into one or two questions.

You make the point that you feel too much of our training programs have been in the institutions rather than in the industries themselves, and you also make the point that your industry does a great deal of training on the job with your apprenticeship program, and so on. Then one of you made the observation that you have problems because your industry, which is training people, loses skilled people to other industries which do not do their share of training.

I find it puzzling, therefore, when you go from there to say that despite the fact that you are doing the job of training and aim for it yourself, and other industries are not doing this and are stealing your people, you are opposed to assisting them, in which all industries would be required to pay some kind of tax or levy for training and then those that train people would get back money to cover the cost of training.

Mr. Joss: I covered that in our brief perhaps. There are several points that we have made that give our reasons. As we say, this very broad approach does not sound too unreasonable. However, a closer examination reveals a multitude of problems, and the first one is a definition of training. What kinds of training qualify? Who decides whether the training is effective? Who determines if the training is a pretense to have the levy refunded or is, in fact, bona fide training? An unnecessary bureaucracy for those companies that already have good training programs, the payroll levy system is simply an added unnecessary cost. These companies will be forced to pay the administration and policing costs of the bureaucracy required to operate the system. The system itself will have no impact on their training efforts.

• 1105

Under universal applications, industries or companies that are in a decline or an extended slump will have no need to train people, yet they will be required to contribute to a national training fund.

Regional imbalance—regions of the country where industry growth is stagnant and that have low-training requirements will be required to subsidize training programs for workers in regions where industry is expanding.

Matching training to requirements. A payroll levy system will do nothing to redirect current training efforts to satisfy industry needs. The failure to match training programs to current and future skill requirements and to modify the struc-

[Translation]

Pour revenir à votre question antérieure, à savoir si la pénurie de main-d'œuvre a été prévue, elle l'a été dans certaines régions du Canada. Comme le mémoire l'indique, la Colombie-Britannique a développé son programme d'apprentissage parce qu'elle s'est aperçue que sa main-d'œuvre vieillissait et qu'elle aurait besoin d'un plus grand nombre de remplaçants que d'habitude.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Orlikow désire poser une question.

M. Orlikow: Je vais essayer de présenter quelques idées sous forme de questions.

Selon vous, les programmes de formation ont été trop orientés vers la formation en institution par rapport à la formation dans l'industrie même; vous dites également que votre industrie fait beaucoup de formation sur le tas avec votre programme d'apprentissage. Par ailleurs, l'un d'entre vous a indiqué que le problème est que votre secteur, qui donne une formation, perd des employés qualifiés au profit d'autres secteurs qui n'en font pas.

Je trouve assez curieux, dans ce contexte, que vous disiez que même si vous faites de la formation à vos propres fins et que d'autres industries viennent vous voler vos employés qualifiés, vous êtes quand même opposé à un système qui ferait que toutes les industries devraient verser des cotisations pour la formation et qui permettrait à celles qui en font d'être remboursées.

M. Joss: J'en parle dans le mémoire. Nous avons fait valoir plusieurs arguments pour justifier nos raisons. Dans l'ensemble, cette attitude ne semble pas trop déraisonnable. Cependant, à y regarder de plus près, on peut constater une multitude de problèmes, le premier étant celui de la définition de formation. De quels types de formation va-t-il s'agir? Qui décide si la formation est efficace? Qui détermine si la formation est un moyen de se faire rembourser la taxe ou s'il s'agit d'une véritable formation? J'estime que cette taxe prélevée sur la masse salariale constitue un coût non nécessaire pour les entreprises qui ont déjà de bons programmes de formation; en outre, cela entraînera une bureaucratie inutile. Ces sociétés seront contraintes de payer les coûts d'administration de tels systèmes. En outre, le système en lui-même n'aura pas d'incidence sur leurs efforts de formation.

Les entreprises en déclin ou qui connaissent un relentissement prolongé de leurs activités n'auront pas besoin de former qui que ce soit et, pourtant, elles seront contraintes de cotiser à ce programme de formation.

Il y aura un déséquilibre entre les régions en ce sens que celles où la croissance industrielle est stagnante et où les besoins en matière de formation sont faibles seront contraintes de subventionner les programmes de formation organisés à l'intention des travailleurs des régions où l'industrie est en expansion.

Il faut que la formation corresponde aux besoins. Un système de taxe sur la masse salariale ne contribuera en rien à réorienter les efforts actuels de formation en vue de satisfaire les besoins des entreprises. La pénurie actuelle d'employés

[Texte]

ture and content of existing training programs is probably the main factor contributing to our current skill shortage difficulties.

Those are our points.

Mr. Orlikow: I do not want to debate the question, and there are obviously difficulties in any kind of plan, but the fact is that from one end of Canada to the other we have had reports from companies, from workers and from educational institutions that the needs for the next generation institutions that the needs for the next generation are not being met, largely because a large number of industries do not train. It is cheaper for them to steal from you or to go overseas and recruit, and as long as that goes on we are just not going to meet our needs.

Mr. Joss: then apply your levy to the industries that do not train.

Mr. Orlikow: I would say to you that if we apply a levy to everybody, then your industry which already trains would get back money it is now spending on its own. However, we will not settle that today.

Could I ask you a question? You referred, and I know that much of your industry exists in small communities where they are the major, although not the only industry, which I am sure does create problems in terms of adding to your apprenticeship programs academic content. In Manitoba, for example, there are some pretty big teacher training programs targeted for native communities. They have been able to work out a system whereby professors from the university go to native communities which can be 200, 300, 400 or 500 miles away from the university. Has any consideration been given to working along with your apprenticeship system some academic input by tapping the resources of the relatively close community college, for example?

Mr. Joss: I think that is essentially what we say in the brief, that the training should be done where the jobs are rather than the other way around. By this we mean that if there could be some system or scheme, developed such as you have outlined, whereby academic training could be given at the mill site we would be in favour of it.

Mr. Orlikow: In Manitoba, as you know, we have two mills. One is at Pine Falls which is easily accessible from Winnipeg. And the one at The Pas, there is a community college there. So, I see no reason why you could not upgrade your courses and give them a fair amount of academic content by using, on some kind of part-time basis, the staff that are at the community colleges.

Mr. Joss: Mr. Stangeland has a comment.

Mr. Stangeland: I would agree with you completely, Mr. Orlikow. We certainly know of very many communities in Quebec and Ontario where that link is already in place, and I am delighted to hear that the same thing is done in Manitoba.

[Traduction]

qualifiés à laquelle nous devons faire face est probablement dû au fait que les programmes de formation ne correspondent pas aux besoins actuels et futurs en travailleurs qualifiés et au fait que l'on n'a pas réussi à modifier la structure et le contenu des programmes actuels de formation.

Voilà ce que nous avons à dire.

M. Orlikow: Je ne voudrais pas engager un débat parce qu'il y a des difficultés évidentes à propos de n'importe quel programme mais il se trouve que les responsables d'entreprises, les travailleurs et les responsables d'établissements d'enseignement de l'ensemble du Canada nous ont déclaré que, si les besoins pour la génération à venir ne sont pas satisfaits, c'est surtout parce qu'un grand nombre d'entreprises n'assurent aucune formation. Il leur est plus facile de profiter de vous ou de s'adresser à l'étranger pour recruter du personnel et il se trouve que, tant qu'il en sera ainsi, nous serons carrément incapables de satisfaire nos besoins.

M. Joss: Dans ce cas, imposez votre taxe aux entreprises qui n'assurent aucune formation.

M. Orlikow: Laissez-moi vous faire remarquer que, en imposant une taxe universelle, votre entreprise, qui assure déjà une formation, récupérerait les fonds qu'elle dépense actuellement de son propre chef. Quoi qu'il en soit ce n'est pas aujourd'hui que nous allons régler ce problème.

Permettez-moi de poser une question. vous avez déclaré que les entreprises de votre secteur étaient essentiellement implantées dans de petites localités, où elles constituent d'ailleurs les principales entreprises, bien qu'elles n'y soient pas les seules. Je suis certain que cela crée des problèmes quand il s'agit d'ajouter un enseignement classique à vos programmes d'apprentissage. Au Manitoba, par exemple, on a élaboré d'importants programmes de formation d'enseignants à l'intention des collectivités autochtones. Ainsi, des professeurs d'université se rendent dans des localités autochtones à 200, 300, 400 ou 500 milles de leur université. Avez-vous jamais envisagé d'ajouter un contenu classique à vos programmes d'apprentissage en faisant appel aux ressources des collèges communautaires, par exemple, lesquels sont relativement proches?

M. Joss: Nous disons dans notre mémoire que la formation devrait être donnée là où il y a des emplois et non pas le contraire. Par conséquent, nous serions tout à fait favorables à un système, comme celui que vous venez de décrire, dans le cadre duquel il serait possible de donner un enseignement classique avec les cours d'apprentissage.

M. Orlikow: Comme vous le savez, au Manitoba nous avons deux usines. Il y en a une à Pine falls, facilement accessible depuis Winnipeg. A Le Pas il y a un collège communautaire. Je ne vois donc pas pourquoi on ne pourrait pas ajouter un contenu classique aux cours techniques qui sont donnés en utilisant, à temps partiel, le personnel enseignant de ce collège communautaire?

M. Joss: M. Stangeland a une remarque à faire.

M. Stangeland: Je suis tout à fait d'accord avec M. Orlikow. Nous connaissons beaucoup de localités au Québec et en Ontario où de tels liens ont déjà été établis et je suis ravi d'entendre que cela se fait aussi au Manitoba. Les CEGEP ont

[Text]

I think the resources of the CEGEP's—community colleges are quite considerable and there are not only extension courses for our employee in the evening, but there is a link between our supervisors' training departments and those community colleges. They are being used now for various academic input, and I think that could be expanded even further and much more done to improve the situation.

• 1110

The Chairman: Mr. Marceau has a few short questions to complete the witnesses

M. Marceau: Tout d'abord, on nous a déjà dit, dans des témoignages antérieurs, que dans le domaine des pâtes et papier les perspectives de nouveaux emplois étaient limitées, autrement dit que les développements n'assuraient pas suffisamment de nouveaux emplois, que vous entendiez garder le même personnel, mais qu'il n'y aurait pas tellement de nouveaux emplois. Je voudrais savoir si c'est également votre point de vue. Deuxièmement, j'aimerais savoir si vous êtes de l'avis des autres compagnies qui disent: «Nous, nous sommes prêts à entraîner le personnel dont nous avons besoin, mais nous ne voulons pas aller plus loin.» Est-ce que vous ne croyez pas que des entreprises comme les vôtres, qui décrivent le problème, parce que vous l'avez décrit, 85 p. 100 en institutions et 15 p. 100 uniquement dans l'industrie, c'est un problème... est-ce que vous ne croyez pas que vous pourriez davantage mettre vos équipements et vos services à la disposition de ceux qui veulent aller des stages sans nécessairement les engager? Je ne dis pas que vous allez nécessairement les engager! Mais comme on est conscient qu'il faut de l'entraînement on the job et si vous ne prévoyez pas d'engager d'autres personnes en quantité considérable est-ce que vous ne pourriez pas au moins aider en donnant des possibilités d'entraînement pratique?

M. Stangeland: La réponse à la première questions est que généralement les ressources forestières dans chacune des provinces sont utilisées pas mal à leur limite présentement et comme je l'ai déjà mentionné, c'est une industrie «mature», et là on est arrivé au fait que l'expansion substantielle dans ce domaine se fera plutôt ailleurs dans le monde plutôt qu'au Canada.

Pour la deuxième question, je crois que nous sommes prêts à coopérer avec les gouvernements ou les institutions d'éducation qui voudraient améliorer l'enseignement, l'entraînement et la formation dans nos moulins ou dans les villes où nous avons des moulins. Mais je crois que nos programmes sont bâtis sur nos besoins actuels, et nous n'avons pas beaucoup de personnes ou de ressources à part celles dont nous avons besoin pour chacune de nos unités.

M. Marceau: Mais ça pourrait quand même s'ouvrir un peu plus vu l'urgence de la situation et des besoins d'entraînement dont nous avons besoin? C'est possible?

M. Stangeland: Je crois qu'il y a une marge mais je ne voudrais pas m'avancer...

M. Marceau: Ce n'est pas un engagement.

M. Stangeland: Non, du tout... Mais il serait intéressant de regarder cela d'un peu plus près.

[Translation]

des ressources très importantes; ils offrent non seulement des cours du soir à nos employés, mais ils sont en relations entre les responsables de nos services de formation. Nos responsables contribuent maintenant à l'instruction salaire, et ce service pourrait être développé afin d'améliorer la situation.

Le président: M. Marceau a quelques questions à poser avant que nous terminions avec ces témoins.

Mr. Marceau: First, we have been told earlier by other witnesses that in the pulp and paper industry the chances for creating new jobs are very limited, that is that further development will not necessarily create sufficient new jobs, that you are likely to maintain the same personnel strength, but that there would be fewer new jobs. Do you agree with that? Secondly, do you agree with other firms who have said: «We are prepared to train the personnel to meet our needs, but we are not prepared to go any further.» Do you not feel that enterprises like yours have defined the problem, which you have certainly done, by saying 85 per cent of training takes place in institutions and only 15 per cent through the industry... Do you not feel that you can make more available the equipment and services to train people from the outside, without necessarily hiring them. I am not saying that you would have to hire them! But as we are aware that on-the-job training is necessary, and since you do not foresee hiring any great number of personnel, do you not feel that you could at least help by offering some practical training?

Mr. Stangeland: With respect to your first question, generally forest industry resources in each of the provinces are used quite fully at this time, and as I said earlier, it is a mature industry and we have to face the fact that substantial expansion in this area will take place elsewhere in the world rather than in Canada.

As to your second question, we are prepared to co-operate with governments and educational institutions in order to improve training and teaching through training in our mills or in those cities where we have mills. But our programs are based on our actual needs and we have very few resource personnel other than those strictly necessary in each of our units.

Mr. Marceau: But you could, in fact, do a little more in view of the urgency of the situation and the very dire training needs? Would it be possible?

Mr. Stangeland: There is a possibility, but I do not like to commit...

Mr. Marceau: It is not a commitment.

Mr. Stangeland: No, of course not... But it would certainly be interesting to look into this further.

[Texte]

M. Marceau: Est-ce que vous êtes satisfaits des programmes de publicité du gouvernement, actuellement, concernant vos entreprises en général, ou avez-vous des suggestions à nous faire sur la façon de faire pour mieux promouvoir vos entreprises? Comme c'est toujours les gros qui sont critiqués, on voudrait peut-être de notre côté faire notre part pour essayer de mieux faire connaître vos entreprises et les possibilités d'emplois. Deuxièmement, quels sont vos commentaires concernant les centres de la main-d'œuvre du Canada? Est-ce que vous êtes satisfaits des services offerts? Car on a l'impression que vous ne vous en servez pas tellement. Est-ce que c'est parce qu'ils ne sont pas efficaces ou parce que vous vous organisez par vous-mêmes dans le domaine de l'emploi?

M. Stangeland: Je demanderais à M. Ferragne de répondre.

M. Ferragne: En général, si on pense aux usines, la stabilité de la main-d'œuvre dans les pâtes et papier est très significative qu'il y a très peu de mouvement. Il y a les remplacements normaux, mais il y a très peu de recrutement massif. C'est stable. Beaucoup d'employés avec des années et des années de service nous ont demandé cette année sept semaines de vacances, après 35 ans. Ce n'est pas parce qu'il n'y avait pas de monde, c'est parce qu'il y a des gens qui ont beaucoup de service. Alors, cela c'est un fait que c'est stable.

• 1115

Ensuite, ce sont de grosses institutions où il y a beaucoup de monde. Alors, déjà à l'intérieur de cela, cela répond à ces besoins-là.

M. Marceau: Du côté des centres de main-d'œuvre?

M. Ferragne: Dans le domaine forestier, eh bien disons que dans le passé, on a eu beaucoup à faire à eux; on a travaillé en coopération avec eux et je pense que les actifs du côté de la formation, du côté de la coopération avec les ministères, viennent justement d'un dialogue qu'il y a eu avec les ministères, avec les services. Il y avait autrefois, jusqu'en 1976, un conseil consultatif de la main-d'œuvre au Québec, par exemple, et des représentants du fédéral étaient là; et je pense que, de part et d'autre, le provincial-fédéral et les employeurs ont échangé et ont gagné quelque chose. Et les systèmes de formation qui existent dans la forêt du Nouveau-Québec avec les centres de la main-d'œuvre et le reste, je pense que c'est acquis par le contact et les échanges.

Alors, cela m'apparaît comme étant bon quant à nos besoins.

M. Marceau: Merci.

Well I want to thank, very much, the association and the representatives of the individual companies. Your testimony is very important to this committee as you represent one of the largest industries in Canada. As Mr. McDermid stated, we have heard from individual companies in New Brunswick, in Jonquières and in British Columbia as well. I thank you for taking the time to come here today to give us your views.

Le président: J'appelle maintenant M. René Lévesque, vice-recteur à la Recherche, Université de Montréal.

[Traduction]

Mr. Marceau: Are you satisfied with the advertising programs of the government concerning your enterprises in general or do you have any suggestions to make in order to better promote your enterprises? Since big industries are always subject to criticism, on our side, we would like to do our share to ensure that your enterprises and the employment opportunities there are better known. Secondly, what do you think of the services of the Canada Manpower Centres? Are you satisfied with their services? From testimony, we have the impression that you use them very little. Is it because they are not effective or because you have your own means of filling positions?

Mr. Stangeland: I will let Mr. Ferragne answer this question.

Mr. Ferragne: Generally, in the pulp and paper plants, the manpower stability is quite high and there is very little movement. There are normal replacements, but very little massive recruiting. It is stable. This year many employees with years and years of experience asked us for seven weeks of vacation after 35 years. It is not because there are no people; it is because there are people with years of service. So it is actually stable.

Then there are large institutions with a lot of people, so their needs are met.

Mr. Marceau: By the Manpower Centres?

Mr. Ferragne: In forestry, we used to have a lot of dealings with them; we co-operated with them and I think that what we achieved by way of training and co-operation with the department was the result of the exchange we had with the departments and services. Until 1976, there was an advisory council on manpower in Quebec which included federal representatives. I think at the federal-provincial side, the employers exchanged and achieved something. I think that the training systems that exist in Quebec, with the manpower centres and everything else, were acquired through contact and exchange.

I think that they meet our needs.

Mr. Marceau: Thank you.

Je remercie infiniment l'association et les représentants des diverses entreprises. Vous représentez l'une des plus importantes industries canadiennes et vos témoignages nous sont très utiles. Comme M. McDermid l'a dit, nous avons eu comme témoins des représentants de compagnies du Nouveau-Brunswick, de Jonquières, et de Colombie-Britannique. Je vous remercie d'avoir pris le temps de venir comparaître.

The Chairman: I would now ask Mr. René Lévesque, Vice-Rector at the University of Montreal to come forward.

[Text]

M. René J. A. Lévesque (vice-recteur à la Recherche, Université de Montréal): Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, je n'ai pas préparé de mémoire parce que ce que j'ai à dire...

M. Marceau: Votre mémoire est assez bonne!

M. Lévesque: Ma mémoire est assez bonne. J'ai quelques notes, par contre... Ce que j'ai à dire a, dans un certain sens, fait l'objet de tellement de mémoires et d'articles un peu partout, que toutes les statistiques et toute l'information vous sont certainement accessibles. J'aimerais seulement faire quelques commentaires et pouvoir répondre aux questions par la suite.

C'est à titre de vice-recteur responsable de la Recherche dans une université que je viens ici, mais pas seulement à ce titre-là; c'est aussi dans un contexte où j'étais jusqu'à l'an dernier président de l'Association des scientifiques et technologues du Canada, et aussi à titre de vice-président du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie. C'est à tous ces titres-là que je m'adresse à vous.

Et, le problème dont je voudrais parler c'est celui de la formation des gens qui sont nécessaires pour le pays, c'est-à-dire des chercheurs, dont le pays aurait besoin si on veut atteindre ce fameux 1.5 p. 100 qui avait été proposé en 1978 par le ministre Buchanan et dont on parle encore aujourd'hui.

Comme vous le savez, les problèmes économiques du Canada qui sont reliés au déficit de la balance de paiements dans le domaine de la haute technologie, on reconnaît aujourd'hui qu'on ne pourra pas résoudre le problème à moins d'investir beaucoup plus dans le domaine des recherches scientifiques, la recherche et le développement, aussi bien dans les domaines des sciences physiques que dans les domaines du génie et des sciences naturelles, et des sciences sociales aussi.

Maintenant, la situation au Canada est telle que le manque d'intérêt, disons du fédéral pour la recherche scientifique, depuis les années 70, a créé une situation où il y a vraiment un manque de chercheurs au Canada. Les analyses qui ont été faites par le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie, et par d'autres organismes aussi, ont démontré très clairement que le 1.5 p. 100 du produit national brut que le fédéral veut atteindre, est illusoire à l'heure actuelle, parce qu'il est impossible. Nous n'aurions pas les ressources humaines nécessaires pour satisfaire aux exigences du 1.5 p. 100. Je dis que c'est illusoire, pas que ce ne soit pas un bon objectif! C'est un très bon objectif, mais il faut quand même continuer à essayer... Mais l'analyse du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie a indiqué très clairement que pour atteindre le 1.5 p. 100 du produit national brut, nous aurions besoin d'environ 26,000 nouveaux chercheurs d'ici 5 ans. Vingt-six mille veut dire 5,200 par année que le Canada devra produire, avec 80 p. 100 de ceux-ci allant à l'industrie, parce que c'est dans le domaine industriel que la recherche est le moins développée, et c'est là que les chercheurs devront faire carrière, au moins 80 p. 100 des 26,000 dont parle le Conseil. De ces 26,000, 2,600 auront un baccalauréat, 1,200 une maîtrise, et 1,400 auront un doctorat.

[Translation]

Mr. René J. A. Lévesque (Vice-Rector of Research, University of Montreal): Mr. Chairman, members of the committee, I have not prepared a brief because what I have to say...

Mr. Marceau: You have a good memory!

Mr. Lévesque: I have a good memory. But I do have a few notes... What I have to say has been discussed in many briefs and articles that all of the necessary statistics and information are already available to you. I will simply make a few comments and then answer your questions.

I am here as Vice-Rector responsible for Research at a university, but not only in that capacity. I am also here as past president until last year of the Canadian Association of Scientists and Technologists and as Vice-Chairman of the Natural Sciences and Engineering Research Council. It is in all of those capacities that I am addressing the committee.

The problem I would like to deal with today is that of training people, i.e. researchers that the country needs to reach the famous 1.5 per cent proposed in 1978 by Mr. Buchanan and still talked about today.

As you know, Canada's economic problems are linked to a balance of payments deficit in high technology. We recognize that we will not solve the problem without investing more in scientific research, research and development, physical sciences engineering, and social and natural sciences.

The situation in Canada is such that lack of interest in scientific research shown by the federal government since the 1970's has resulted in a shortage of researchers in Canada. Studies have been done by the Natural Sciences and Engineering Research Council and other organizations that clearly show that the federal government's target of 1.5 per cent of the gross national product is an illusion, because it is impossible to attain. We do not have the human resources we need to meet the requirements of the 1.5 per cent target. I am not saying it is an illusion because it is not a good target! It is a very good target, but we have to keep trying... The Natural Sciences and Engineering Research Council clearly indicated, in its study, that to reach 1.5 per cent of the gross national product, we would need approximately 26,000 new researchers over the next five years. That means that Canada would have to produce 5,200 researchers a year, 80 per cent of which would go to industry, because that is where research is the least developed and that is where researchers will have to work, at least 80 per cent of the 26,000 that the council refers to. Of these 26,000, 2,600 would have a Bachelor's degree, 1,200 a Master's, 1,400 a doctorate.

[Texte]

• 1120

[Traduction]

Permettez-moi de faire une division peut-être encore un peu plus grande. En sciences appliquées et en génie—vous trouvez ces chiffres-là d'ailleurs dans le texte qui a été publié, «Le plan quinquennal du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie»—dans le domaine des sciences appliquées, dis-je, et en génie, nous aurons besoin de 400 nouveaux PHD par année, pour les 5 prochaines années, et de 1,600 jeunes avec des maîtrises. Dans le domaine des sciences physiques et mathématiques, nous aurons besoin de 700 jeunes avec de nouveaux doctorats par année et de 700 avec des maîtrises. En sciences, en agriculture et biologie, 200 avec des doctorats et 200 avec des maîtrises.

Maintenant, quelle est la production actuelle au Canada et quelles sont les prévisions qu'il nous est possible de faire sur le nombre de gradués des universités canadiennes dans ces secteurs? Il est relativement facile à faire les prédictions, parce que les gens sont déjà dans le circuit. Les gens sont déjà là; celui qui aura son doctorat d'ici 5 ans est déjà dans le circuit et par conséquent il est relativement facile de faire des prédictions.

Dans le domaine des sciences appliquées et de génie, nous pourrions produire 225 PHD et la demande est de 400. En physique mathématique, 425 et la demande est de 700; et ça c'est au niveau doctorat seulement, hein! Et en sciences agronomiques et biologie, là, il semble bien que la production pourra satisfaire aux exigences.

Maintenant, le problème pour les universités, aussi bien que pour la société en général, pour l'industrie, c'est que former des jeunes dans un domaine aussi spécialisé que le génie au niveau physique, mathématique, biologie, demande une planification à long terme. Ce n'est pas le genre de chose qui peut se faire disons... eh bien nous avons besoin de 700 nouveaux doctorats dans le domaine des physiques, chimie et mathématiques, et par conséquent, nous allons investir, et dans deux ans nous aurons nos diplômés... C'est un processus très long; c'est un processus qui peut prendre quelque chose comme 12, 13, 14 ans. Je dis bien 12, 13, 14 ans, pas parce que la formation universitaire elle-même est si longue que ça. Si vous formez quelqu'un au niveau doctorat, vous avez besoin... c'est presque 10 ans, la formation; 4 ans au niveau du premier cycle, au niveau du baccalauréat, de 2 ans pour la maîtrise et 3, 4 ans pour le doctorat, ça fait à peu près 10 ans. Mais il faut que les gens soient, déjà au niveau secondaire, intéressés aux sciences, et s'inscrivent à l'université dans le domaine scientifique. C'est-à-dire qu'il faut que déjà la carrière se soit dessinée au niveau du secondaire pour pouvoir avoir le produit quand ce produit-là est nécessaire.

Or, justement c'est ce qui est arrivé dans les années 70, c'est que le désintéressement du gouvernement pour la recherche scientifique a fait que beaucoup de jeunes, qui auraient pu s'intéresser à cela, sont allés faire autre chose. Avec le résultat qu'aujourd'hui, il y a eu une baisse considérable dans la production d'étudiants dans les domaines scientifique et ingénierie, dans les universités, et nous faisons face maintenant au problème de déficit et d'un manque d'expertise.

I would now like to make an even more important distinction. In applied sciences and engineering—and you will find these figures in a publication called "A five-year Plan for the Natural Sciences and Engineering Research Council"—we will need 400 new Ph.D's a year for the next five years and 1,600 young people with master's degrees. In mathematics and the physical sciences, we will need 700 young people with doctorates per year; 700 with master's degrees. In sciences, agriculture and biology, we will need 200 doctorates and 200 masters.

How many of these people are we now producing in Canada and what forecast can we make based on the number of Canadian university graduates in these sectors? It is relatively easy to forecast, because these people are already in the system. Since the person who will have a doctorate in five years is already in the system, it is relatively easy to do forecasts.

In engineering and applied sciences, we can produce 225 Ph.D.s, whereas we need 400. In physics and mathematics, we can produce 425 and we need 700; and that applies only to the doctorate level! In agricultural sciences and biology, the production seems to meet requirements.

The problem for universities as for society in general in industry is that it takes long-term planning to bring young people in an area as specialized as engineering, new physics, mathematics or biology. If we need 700 new doctorates in physics, chemistry and mathematics, we cannot simply invest funds and expect to have graduates within two years. It is a very long process; it is a process that can take 12, 13 or 14 years, because university training can take up to that long. To train somebody to the doctorate level, you need almost 10 years; four years of undergraduate studies, two years for a master's and three or four years for a doctoral degree, which amounts to about 10 years. But these people have to have been interested in the sciences at high school to enroll in a scientific course at university. This means that the career choice has to be made at the secondary school level in order to provide the finished product when it is needed.

What happened in the seventies is that the government's lack of interest in scientific research meant that a lot of young people who might have been interested in sciences decided to go into other things. As a result, there has been a considerable drop in the number of students graduating from universities in science and engineering and we are now facing a shortage and a lack of expertise.

[Text]

• 1125

En 1978, le ministre Buchanan a annoncé le projet de 1.5 p. 100 et par la suite le gouvernement conservateur avait proposé 2.5 p. 100 du produit national brut, quand il a annoncé ceci en même temps le gouvernement un peu plus tard, un an après, le gouvernement conservateur dans ce cas-là, avait approuvé ce fameux plan quinquennal et avec une augmentation des budgets des conseils qui étaient quand même assez importants. Parce qu'il ne faut pas oublier que si on veut attirer des gens dans le domaine scientifique, en premier lieu, il faut développer la recherche universitaire, il faut maintenir la recherche universitaire à un certain niveau, afin que les jeunes puissent être attirés par la recherche qui est en cours. Il faut en plus que l'atmosphère scientifique du pays soit telle que les gens peuvent percevoir un avenir dans ce domaine-là.

Il est inconcevable que des jeunes se lancent dans un domaine aussi difficile que la recherche scientifique quand ils s'aperçoivent qu'il n'y a aucun intérêt et qu'il se passe très peu de choses au pays. Je pense que c'est là le problème. Il faut, en premier lieu, pour développer la recherche universitaire, encourager les jeunes à se lancer dans cette discipline en même temps qu'on encourage l'industrie et que l'on prend toutes sortes de moyens pour encourager l'industrie à développer la recherche à l'intérieur de ses propres buts.

Quand je parle ici de recherches scientifiques, je veux simplement dire aussi que du côté de la recherche dans les universités à l'heure actuelle, il y a un manque, il y a un manque considérable au niveau de l'appareillage; il y a un manque au niveau du recrutement de jeunes qui ne s'intéressent pas beaucoup parce qu'ils ne voient pas ce qui se passe; et en même temps, il semble y avoir un manque d'un désir ou d'une volonté politique de corriger la situation.

Vous m'excuserez, mais quels que soient les mots que l'on dise, nous n'avons pas perçu, du moins nous dans les universités, nous ne percevons pas un vrai désir politique de faire en sorte que la recherche scientifique et le développement se fassent au Canada. Tant qu'il n'y aura pas de volonté politique, rien ne se passera parce que cette volonté politique est quand même ce qu'il y a de plus important. On a annoncé que .9 p. 100 du produit national brut allait à la recherche en 1978. On voulait avoir 1.5 p. 100 en 1983. En 1980-1981, nous avons encore .9 p. 100 du produit national brut et maintenant, c'est en 1985 qu'on doit obtenir 1.5 p. 100.

Sur ce, je m'arrête. Je suis prêt, bien sûr, à répondre aux questions.

Mr. Marceau: Merci, monsieur Lévesque. Je pense que vous nous avez donné un éclairage intéressant de tous les mémoires, presque une centaine, qui nous ont été présentés depuis le début de nos audiences. C'est le premier qui touche un aspect nouveau dont il nous fera sans doute plaisir de discuter avec vous.

Maintenant, je crois que vous savez que vu le nombre de mémoires que nous avons, il est toujours impossible d'exploiter en profondeur chacune des idées émises. Si les membres du Comité ne vous posent pas immédiatement une foule de questions, ce n'est pas le désir qui manque, mais le temps. Vous

[Translation]

In 1978, the minister, Mr. Buchanan announced a 1.5 per cent project and the Conservative government subsequently proposed .5 per cent of the gross national product. About a year later, the Conservative government approved the famous five year plan along with considerable increases in the Council's budget. We must not forget that, in order to attract people towards the sciences, university research has to be developed and maintained at a certain level so that young people will be attracted by the research being done. The scientific climate also has to be such that people see a future in this area.

We cannot expect young people to choose an area as difficult as scientific research when they see that it is uninteresting and that very little is being done in Canada. I think that that is the problem. In order to develop university research, we first have to encourage young people to go into sciences and take steps to encourage industry to develop research that will help them meet their objectives.

I would also like to say, with respect to scientific research done in universities, that there is a serious shortage of equipment. We are also lacking of recruiting young people, who are not terribly interested because they are not aware of what is happening. And there seems to be a lack of political will to rectify this situation.

I apologize for saying this, but no matter which way you put it, we in the universities have seen no evidence that politicians are willing to do something so that scientific research and development will be done in Canada. As long as there will be no political will, nothing will happen, because this political will is more important than anything else. It was said that 0.9 per cent of the gross national product was allocated to research in 1978. We would like to get 1.5 per cent in 1983. In 1980-81, the budget allocated to research is still 0.9 per cent of the gross national product and now, our objective of 1.5 per cent has been postponed to 1985.

I will stop here, but I am ready to answer any questions.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Lévesque. Your comments were particularly interesting, among all the other briefs that were submitted to us since the beginning of our hearings. You are the first witness to talk about a new aspect of the question, and we will be happy to discuss it a little further with you.

Now, you know that a lot of briefs have been submitted to us and that it is impossible to study them all very carefully. If the members of this committee do not ask you a lot of questions immediately, this is not due to a lack of willingness, but to a lack of time. You can be assured that we will take

[Texte]

pouvez être sûr que nous allons prendre en considération dans les procès-verbaux ce que vous avez énoncé et que nous allons essayer d'utiliser ces informations dans les recommandations que nous ferons.

Vous posez des questions fondamentales. Vous semblez dire qu'on vit dans une société où les directives doivent venir d'en haut. Est-ce que vous ne pensez pas que ce cheminement que vous nous avez exposé avec conviction est un système qui ne répond pas aux besoins de la population canadienne qui, je pense, dans son ensemble, respecte énormément la démocratie? Je verrais personnellement assez mal que le gouvernement impose à des gens une direction et une orientation. Vous ne pensez pas que c'est quand même à la population de démontrer un intérêt accru? Moi, je suis convaincu d'une chose: si des scientifiques en nombre considérable avaient manifesté le désir, l'intention concrète d'aller dans cette orientation-là, je pense que n'importe quel gouvernement n'aurait pas le choix. Je pense que vous avez touché la question parce que dans vos commentaires, vous dites qu'il y a beaucoup de jeunes qui ne comprennent pas la situation, qui ne savent pas ce qui se passe. Donc, à ce moment-là, il y a quand même eu à l'origine un manque. Je ne veux pas disculper le gouvernement, mais vu qu'on parle de principes philosophiques, est-ce que vous pensez que vraiment, il y a à l'intérieur de l'ensemble canadien ou même à l'université où vous êtes, suffisamment d'intérêt pour justifier l'utilisation dans ce domaine de fonds qui, comme vous le savez, devront être enlevés ailleurs? C'est un peu cela, la question fondamentale. Je ne veux pas disculper le gouvernement, mais j'essaie de voir la façon dont nous pourrions agir pour vraiment répondre aux besoins que vous avez décrits.

M. Lévesque: Je crois que ce n'est pas une question de dictature, ce n'est pas une question d'imposer d'en haut. C'est une question de leadership et je pense qu'il y a une différence ici, une différence fondamentale. Les scientifiques expriment depuis longtemps leur crainte et leur souci de voir le pays ne pas se développer dans le domaine de la recherche et dans le domaine technologique. C'est un souci qui a été exprimé par un grand nombre de personnes. Il y a eu des scientifiques qui sont allés sur la colline du Parlement et probablement qu'ils vous ont rencontré vous-mêmes. Il y a eu des discussions à la Chambre des communes. Il y a eu une certaine action; beaucoup de gestes ont été posés. Cependant, avec les multinationales, la recherche industrielle se fait dans le pays d'origine et non au Canada et ce n'est pas, bien sûr, un problème qu'on peut facilement résoudre. Cela, je l'admets. Mais par contre, je crois que le gouvernement se doit de faire quelque chose justement parce que nous sommes placés dans une situation économique telle que si nous ne faisons rien, nous serons vraiment une nation de porteurs d'eau. Les Japonais, les Allemands, les Américains nous vendront leurs produits; nous leur vendrons notre bois et notre papier et nos ressources naturelles, notre pétrole et nous maintiendrons un certain niveau de vie jusqu'à ce que ces ressources s'épuisent et après cela, nous n'aurons rien.

[Traduction]

your comments into consideration and that we will try to use the information you gave us in the recommendations we will make.

You raised some fundamental questions. You seemed to say that we live in a society in which the guidelines must come from the top. Do you not think that the approach you have advocated with such conviction is a system which does not meet the needs of the Canadian people who, usually, have a lot of respect for democracy. I, for one, would strongly object if the government wanted to impose any guidelines or policies on the people. Do you not think that it is up to Canadians to show more interest for this question? If a large number of scientists had expressed the wish and the will to adopt that kind of policy, I am convinced that any government would have no choice but respect that decision. You mentioned that when you said that many young people do not understand the situation and do not know what is happening; so, there must be something lacking at the beginning. I do not want to clear the government of any blame, but we are talking about philosophies and I would like to know if you really think that, in Canada or even in the university where you teach, there is enough interest to warrant the allocation of funds in this field, funds which would have to be taken from somewhere else? This is the fundamental question. I do not want to clear the government of any blame, but I am trying to see how we could act to really meet the needs you have identified.

Mr. Lévesque: My objective is not to have a dictatorship and to impose everything from the top. I think this is a matter of leadership and there is a fundamental difference here. For a long time, scientists have been expressing their concerns that research and development are not progressing fast enough in Canada. A lot of people are concerned about that. Some scientists have demonstrated on Parliament Hill and they may have met you. There have been some debates in the House of Commons. Some measures have been taken. However, with multinationals, industrial research is made in the mother country, and not in Canada, and I admit this is a problem which is hard to solve. However, I think the government must do something because our economic situation is such that, if we do nothing, we will really become a nation of drawers of water. The Japanese, the Germans and the Americans will sell their products. We will sell them our wood, our paper, our natural resources, our oil and we will maintain a certain standard of living until those resources are depleted; after that, we will have nothing left.

[Text]

• 1135

Vous dites que le gouvernement ne peut pas imposer d'en haut. Je suis d'accord que le gouvernement ne peut pas imposer d'en haut, mais il peut quand même encourager l'industrie, il peut faire un tas de choses qui vont aider les gens, l'industrie, pas mettre des bois dans les roues, mais vraiment aider. D'ailleurs, on revient continuellement à cette question-là: si le public voulait, des choses seraient faites. Je disais au ministre Johnston, le président du Conseil du Trésor, il n'y a pas longtemps; voyons-donc! Quand le gouvernement veut faire quelque chose parce qu'il considère que c'est essentiel pour le pays, il le fait. Est-ce que vous demandez au public d'appuyer l'achat d'avions ou est-ce que vous demandez au public d'augmenter le budget de la Défense? Vous ne le demandez pas, vous le faites parce que vous croyez que c'est nécessaire pour le pays.

C'est cela! Si le gouvernement croit vraiment que la recherche scientifique, que le développement technologique est une priorité du pays, il peut prendre le leadership.

M. Marceau: Vous vivez dans le milieu universitaire. Est-ce que vous avez pu déceler précisément chez les jeunes cet intérêt marqué pour les carrières scientifiques? Il faut tout de même qu'il y ait eu une réponse favorable. Je pense que les gouvernements peuvent aider, peuvent mettre des fonds, mais il reste quand même que l'intérêt doit venir de la base. Vous qui vivez dans le milieu, pouvez-vous dire que les jeunes sont disposés à faire les efforts nécessaires? Est-ce que vous pensez que vraiment les jeunes d'aujourd'hui sont prêts à s'engager pour 10 ans dans des domaines scientifiques? Vous, vous en êtes convaincu, je n'en doute pas, mais est-ce que vous pensez qu'il y en a suffisamment qui seraient disposés à faire ces efforts-là?

M. Lévesque: Je crois qu'il y a suffisamment de jeunes qui sont intéressés.

M. Marceau: Oui.

M. Lévesque: Il y a suffisamment de jeunes qui sont intéressés à des carrières scientifiques. D'ailleurs, il y avait beaucoup de carrières scientifiques dans les années 60. Il y a eu une baisse. Il y a une corrélation presque parfaite, pas seulement ici, mais dans presque tous les pays, entre le développement scientifique et l'intérêt des jeunes. S'il y a beaucoup de possibilités, les jeunes s'en vont dans cette direction-là. Dans les années 70, ce n'était pas un manque d'intérêt, mais c'était la crainte de ne pas avoir de débouchés.

The Vice-Chairman (Mr. Marceau): All right. Mr. McDermid will ask some questions.

Merci, monsieur Lévesque.

Mr. McDermid: Professor Lévesque, I have a couple of questions to ask you. How do universities attract young people to go on for their masters and their doctorates when industry is coming in, in their graduate year, taking the top 10 per cent of the class right off the bat, paying them between \$21,000 and \$26,000 a year, and offering them a fantastic career? How can the universities compete with that type of enticement that is taking these brilliant young people away, spiriting them off into industry and not allowing them to go on to either become

[Translation]

You say that the government cannot impose anything from the top. I agree with you, but still, they can give incentives to the industry and do a lot of things that will help the people and the industry; the government should not throw a wrench in it, but really help. It always boils down to this question: If the people were ready, a lot of things would be done. I was recently saying to the Chairman of the Treasury Board, Donald Johnston, that when the government wants to do something because they consider it essential for the country, they do it. Do they ask Canadians to support the purchase of airplanes or an increase in the defence budget? They do not ask, they do it because they think it is necessary for the country.

So, if the government really thinks that research and development is a priority for the country, they can take the leadership.

Mr. Marceau: You live in an academic setting. Do you think that young people are particularly interested in scientific careers? At the outset, there must be an interest coming from the people. Indeed, governments can help and finance some activities, but it remains that the interest must come from the grass roots. Since you work in a university, can you tell us whether young Canadians are ready to make the necessary efforts? Are they really ready to start a scientific career and stay in it for at least 10 years? No doubt you are convinced of that, but do you think that enough people are ready to make that kind of effort?

Mr. Lévesque: Yes, I do.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Lévesque: Enough young people are interested in scientific careers. By the way, there were a lot of scientific careers in the sixties. Since then there has been a decline. There is an almost perfect relationship, not only in Canada, but in many countries, between scientific development and youth interest. If there are many opportunities, they will choose this way. In the seventies, it was not a lack of interest, but the fear not to find any jobs.

Le vice-président (M. Marceau): Bien. M. McDermid aimerait vous poser quelques questions.

Thank you, Mr. Lévesque.

M. McDermid: Monsieur Lévesque, j'aimerais vous poser plusieurs questions. Comment les universités encouragent-elles les jeunes à faire leur maîtrise et leur doctorat, alors que, dès que ces jeunes sont diplômés, l'industrie vient embaucher 10 p. 100 de la promotion en lui offrant une carrière fantastique et des salaires se situant entre \$21,000 et \$26,000 par an? Comment les universités peuvent-elles faire concurrence au secteur privé qui vient leur prendre leurs élèves les plus

[Texte]

a professor or in fact an expert in the field that they are going into?

M. Lévesque: C'est un problème, mais le problème n'est pas aussi grave que vous le croyez. Il est vrai que dans certains domaines, en génie en particulier ainsi qu'en informatique, il est très difficile de recruter des gens pour faire leur maîtrise et le doctorat justement pour cette raison-là, parce que les industries viennent les chercher et leur offrent une carrière assez intéressante immédiatement. Mais il y en a quand même un certain nombre qui restent. Pas suffisamment. Pas suffisamment!

Il y a eu des rencontres, il y en avait une d'ailleurs à Toronto au mois de novembre ou décembre, auxquelles j'ai participé entre le Canadian Management Association et l'A.U.C.C., l'Association des universités et collèges du Canada et j'ai parlé aux gens de l'industrie. Si l'industrie dit: vous savez, des gens avec des doctorats, nous n'en avons pas besoin: nous avons besoin de gens avec des baccalauréats, eh bien, les gens n'iront pas dans le poste industriel. Mais si l'industrie dit: nous avons besoin de gens avec des maîtrises et de gens avec des doctorats parce que nous voulons développer, au Canada, des laboratoires de recherche et de développement comme il en existe dans tous les pays du monde, au Japon, en France, en Allemagne et aux États-Unis, eh bien, les jeunes seront portés à aller dans l'industrie à ce niveau-là plutôt qu'au niveau du baccalauréat. La raison pour laquelle les étudiants n'y vont pas, c'est parce qu'il n'y a pas de postes pour eux; il y en a très peu. Par contre, il y en a au niveau du baccalauréat. Pourquoi iraient-ils prendre un doctorat pour travailler ensuite à un niveau plus bas? Alors, le problème n'est pas de développer la recherche scientifique pour la développer, mais parce qu'il est démontré que sans une recherche et un développement très actifs dans un pays, le développement technologique ne se fait pas. Je pense qu'il y a une corrélation, il y a un lien entre les deux qui, maintenant, est reconnu par tout le monde.

• 1140

Mr. McDermid: The stories of the taxi-driving Ph.D. I submit caused us a lot of problems too, and discouraged young people from going ahead with a career in post-graduate studies.

Let me just bounce one other theory off you, if I might. Every politician and every government pays lip service to research and development. It is very easy to say we support research and development, but, as you have said very clearly, when it is time for action it is not there. Might I suggest, sir, that those involved in research and development have not made it sexy enough for the politicians and I know how politicians operate. If they have pressure coming from within their constituencies for research and development, then maybe the governments will take action. I spoke to the president of Northern Telecom, who is very concerned about this, and I laid the blame right at their feet, because I said, have you gone, in my riding, to 3,400 employees and explained to them why research and development is important to keep their jobs and to, in fact, create more jobs within the community? And they had never done that before, and I do not think industry

[Traduction]

brillants et les empêchent ainsi de devenir soit professeurs, soit experts?

Mr. Lévesque: This is a problem, but it is not as serious as you might think. Indeed, in some fields like engineering and computer science, it is difficult to attract young people to go on for their masters and their doctorates because industry offers them a very interesting career immediately. But a number of young people stay in the universities, but not enough.

Several conferences have been held on this question, and I attended the one which was held in Toronto last November or December, between the Canadian Management Association and the Association of Universities and Colleges in Canada. I had the opportunity to talk with industry representatives. They say that they do not need people with Ph.D.s, but people with B.A.s; that is why young people are not interested in having a Ph.D. Yet, if the industry says that they need people with masters and Ph.D.s. because they want to expand research and development laboratories in Canada, to the extent they are in all other countries, Japan, France, Germany and the United States. With that kind of incentive, young people will be encouraged to join the private sector at that level, rather than at the B.A. level. There are very few positions for people with a Ph.D., but there are a lot for people with a B.A. So, why should a graduate try to get a Ph.D. if he has to start at a lower level later on? So, the problem is not to expand scientific research for the sake of it, but because there is evidence that, without a very active research and development sector, there is no technological development. So there is a relationship between the two, which is now admitted by everybody.

M. McDermid: En effet, on a beaucoup parlé de ces chauffeurs de taxi avec des doctorats et je pense que cela a dissuadé pas mal de jeunes de poursuivre des études supérieures.

Permettez-moi de vous exposer une autre théorie. Les politiciens et les gouvernements sont toujours prêts à appuyer verbalement la recherche et le développement. Malheureusement, c'est peut-être facile à dire, mais ce n'est pas aussi facile à faire et, comme vous l'avez dit très clairement, il est temps de passer aux actes. A mon avis, monsieur, ceux qui s'occupent de recherche et de développement n'ont pas réussi à convaincre les politiciens de l'atout politique que leur secteur représente. Si les députés se rendent compte que des pressions se font sentir à partir de leur circonscription pour développer la recherche, les gouvernements prendront alors peut-être des mesures. Je parlais récemment avec le président de la société Northern Telecommunication, qui se préoccupe beaucoup de cette question, et je l'ai carrément rendu responsable de la situation. Je lui ai demandé si sa société avait contacté ses 3,400 employés de ma circonscription pour leur expliquer

[Text]

has done that. I cannot speak for the professors at the universities, but I think it is back to the pure, old, dirty lobbying, right down to the nuts and bolts of politics. I am firmly convinced that governments will not move in this direction until that type of pressure is put on them. Now that is a theory of mine; I bounce it off to you for your comments.

M. Lévesque: Il est bien évident que c'est le cas et je pense que nous le reconnaissons tous. Je le sais et je l'ai dit moi-même d'ailleurs dans une conférence que je donnais à l'Association américaine de l'avancement des sciences qui a eu lieu à Toronto cette année au mois de janvier; il était question de la responsabilité du scientifique d'informer le public. Sur cela, je suis d'accord.

M. Marceau: Pourriez-vous nous envoyer une copie de cette conférence-là, s'il vous plaît?

M. Lévesque: D'accord. J'en suis convaincu. Mais il faut quand même admettre que la tâche du scientifique et sa personnalité même qui en fait un chercheur n'en fait pas un très bon public relation man. Vous savez, il y a un peu une contradiction. Le chercheur, par définition, est quelqu'un qui se pose des questions, qui réfléchit à des problèmes, qui essaie de trouver des solutions à des problèmes et ce n'est pas la personne qui est portée facilement à se lancer en public, à aller rencontrer des gens et faire du public relation. Il y a là un peu une contradiction et je crois qu'il est peut-être injuste de demander que les chercheurs eux-mêmes défendent leur... parce que ce n'est pas défendre leur pain. Je crois qu'il n'appartient pas seulement aux chercheurs de dire: «Écoutez, si vous voulez que le pays progresse, allez donc le défendre vous-mêmes parce que nous, on est soumis à des pressions à gauche et à des pressions à droite et on se fait un peu promener à gauche et à droite par les pressions».

Je pense qu'il y a quand même ici, on espère toujours, des dirigeants, un leadership qu'ils doivent assumer aussi, avec l'aide, bien sûr, même si ce n'est qu'indirectement, de certaines organisations scientifiques qui s'y intéressent. D'ailleurs, c'est un peu comme ça; ce sont les associations scientifiques qui sont allées sur la Colline parlementaire, ce sont les représentants des associations. On va les aider à convaincre le public. Même si ce n'était que ça, ce serait déjà beaucoup. Mais même cela n'est pas fait.

M. McDermid: Merci beaucoup.

M. Marceau: Monsieur Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Lévesque, you mentioned the government's objective moving from the less-than-1-per-cent that we spend on scientific research and development to 1.5 per cent, but it is my impression that the date for achieving that goal has been changed several times—always being moved further back. Is that correct?

[Translation]

pourquoi la recherche et le développement sont indispensables à leur sécurité d'emploi et permettent également de créer plus d'emplois dans la communauté? Il m'a répondu que cela n'avait jamais été fait, et j'ai l'impression que cette société n'est pas la seule coupable. Je n'ai pas eu l'occasion de rencontrer des professeurs d'universités, mais j'ai l'impression que c'est purement une question de pressions et de jeux d'influence; en d'autres termes, il s'agit d'utiliser nos bonnes vieilles méthodes politiques. Je suis fermement convaincu que les gouvernements n'interviendront pas tant qu'ils ne sont pas soumis à ce genre de pressions. C'est ma théorie, j'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Mr. Lévesque: This is obviously the present situation and we all admit it. I know it and I said it in a speech that I delivered to the American Association for the Advancement of Sciences which met in Toronto last month; they were discussing about the responsibility of the scientists to inform the public. I agree with that.

Mr. Marceau: Would you please send us a copy of this speech?

Mr. Lévesque: Yes. I am convinced of that. But we have to admit that the role of a scientist and his very personality do not turn him into a good public relations man. You see, there is some contradiction. The scientist is, by definition, a person who asks himself questions, who thinks over problems and who tries and finds solutions. He is not the kind of person who will easily talk in public, meet people and engage in public relations. There is a contradiction somehow and I think it might be unfair to expect scientists to defend themselves... The onus should be not only on the scientists to tell Canadians that, if they want their country to go ahead, they have to defend it themselves because we, the scientists, we are subjected to pressures from the right and from the left.

In Canada, we still expect our leaders to show some leadership, of course with the support, if only indirectly, of some scientific organizations. By the way, this is how it happens, since members of scientific associations demonstrated on Parliament Hill. We have to help them to convince the public, and should we manage to do only that, we would achieve a lot. Unfortunately, even that is not done.

Mr. McDermid: Thank you very much.

Mr. Marceau: Mr. Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur Lévesque, vous avez dit que l'objectif du gouvernement était de faire passer le budget de la recherche et du développement de moins de 1 p. 100 à 1.5 p. 100; j'ai toutefois l'impression que la date fixée pour la réalisation d'un tel objectif a été plusieurs fois reportée. C'est exact?

[Texte]

M. Lévesque: Maintenant, c'est 85. C'était 83 en 1978. C'est un programme de cinq ans. En 1978, c'était 83. Maintenant nous en sommes encore .9. Cela fait que nous en sommes à 85. J'espère que ce ne sera pas 86, 87, 88 mais que, finalement, on va se lancer. Mais les indices ne sont pas très encourageants.

Mr. Orlikow: In the latest announcement, that Mr. Roberts, the minister, made he divided up the role of government, of universities, and of private industry in reaching that 1.5 per cent, and he indicated very clearly that the government's role as he saw it was about one-third of that. Therefore a very large percentage of the amount of money devoted to research and development, if we are to reach that 1.5 per cent, would have to come from the private sector, which has never happened in the past. Have you seen any indication of how the government feels that it can get the private sector to do in the next five years what it has not done in the past 20?

M. Lévesque: Malheureusement, j'ai lu ce document et j'ai bien vu l'intention du ministre de faire en sorte que l'industrie atteigne .75 je crois, le fédéral .5, les universités .25, si je me rappelle bien. Mais je n'ai vu aucun moyen d'annoncé pour atteindre ceci, sauf des dégrèvements fiscaux. Mais on en parle un peu, on a parlé de dégrèvements fiscaux, mais c'est resté très vague. Il y a eu plusieurs propositions de ce côté-là. Il y a eu d'autres sortes d'encouragements dont on a parlé, mais le détail n'est pas là. Je ne sais pas, vraiment, de quelle façon le gouvernement a l'intention de s'y prendre pour faire en sorte que l'industrie fasse sa part.

Mr. Orlikow: There have been stories going around Parliament for the last couple of weeks—and I do not know whether or not in the university circles you have been hearing the same stories or rumours or whatever one wants to call them—that the federal government is now considering a major revision of funding for the Established Program Act financing arrangements with the provinces and that there be a reduction in three years of about \$2 billion in those programs. If the government goes forward with these plans, \$1.5 billion would be cut from grants to the universities in the provinces. If that were to go ahead, what effect would that have on research in Canadian universities?

• 1150

M. Lévesque: Je crois que les résultats seraient désastreux. Je crois vraiment que ce serait désastreux, parce que, déjà, les budgets des universités sont très serrés. Pas seulement au Québec, mais au Manitoba, en Ontario, un peu partout. Dans les provinces maritimes, c'est encore pire. Je pense que le Manitoba a eu des augmentations de budget, à une époque où l'inflation était de 10 ou 11 p. 100, de 3 p. 100. Cette année, au Québec, on parle d'une augmentation de 6 p. 100 quand les conventions collectives déjà signées parlent de 11 ou 12 p. 100. En Ontario, ça fait déjà plusieurs années que les budgets des universités sont très serrés. Dans les provinces maritimes, les budgets ont toujours été serrés, il y a toujours eu des situations très difficiles.

[Traduction]

Mr. Lévesque: Right now, this date is 1985. It was 1983 in 1978. It is a five-year program. In 1978, it was 1983. Yet, this budget is still at the level of 0.9. So, the new date is 1985. I hope it will not be postponed to 86, 87 or 88, but that the government will act soon. Unfortunately, the adds are not very good.

M. Orlikow: Dans son dernier discours, M. Roberts, ministre responsable de la recherche scientifique, a dit que le gouvernement, les universités et le secteur privé devaient participer aux efforts déployés pour atteindre ce niveau de 1.5 p. 100; il a indiqué très clairement que la part du gouvernement serait d'environ le tiers. En conséquence, un pourcentage très important du budget de la recherche et du développement devra, si nous voulons atteindre ce niveau de 1.5 p. 100, venir du secteur privé, ce qui ne s'est jamais fait dans le passé. À votre avis, comment le gouvernement va-t-il inciter le secteur privé à faire au cours des cinq prochaines années ce qu'il n'a pas fait au cours de vingt dernières?

Mr. Lévesque: Unfortunately, I read this document and it is true that the Minister intends to ask the private sector to give 0.75 per cent, the universities 0.25 per cent, while the federal government will give 0.5 per cent. Yet, the Minister did not say how this would be achieved, apart from tax exemptions. His statements were very general. Several suggestions have been made in this respect; other kinds of incentives have been talked about, but the speech contained no details. So, I do not know exactly how the government intends to encourage the private sector to share.

M. Orlikow: Il y a des rumeurs qui circulent sur la colline parlementaire depuis quelques semaines et j'aimerais savoir si vous entendez les mêmes dans les universités. Apparemment, le gouvernement fédéral envisagerait de revoir complètement les systèmes de financement des programmes établis avec les provinces, afin de réduire d'environ 2 milliards de dollars sa propre part, au cours des trois prochaines années. Si le gouvernement mettait ces plans à exécution, cela réduirait de 1.5 milliard de dollars les subventions accordées aux universités. Quel effet cela aurait-il sur la recherche effectuée dans les universités canadiennes?

Mr. Lévesque: It would be disastrous. I really believe that it would be disastrous, because the universities' budgets are already so constrained. That is not only in Quebec, but also in Manitoba, Ontario, and everywhere else. In the Maritimes, it is even worse. I think that in Manitoba, there were increases of three per cent at a period where the inflation rate was at 10 or 11 per cent. This year, in Quebec, there is talk of giving an increase of six per cent, whereas the collective agreements already signed talk of 11 or 12 per cent. In Ontario, universities' budgets have been for many years rather limited. In the Maritimes, budgets were always limited because the situation was always difficult.

[Text]

Maintenant, si le gouvernement fédéral se retire ou réduit considérablement sa contribution au financement universitaire, je crois que c'est le désastre! La situation sera intenable. C'est la mort des universités. Il est impossible de maintenir des universités avec des ressources moindres que celles qu'elles ont maintenant. Elles sont déjà... Ce n'est pas une question de gras, il n'y a plus de gras. Ça commence à être rendu presque à l'os. Il y a vraiment très peu là de coupures possibles. A moins que le gouvernement dise qu'il n'est plus intéressé à développer au Canada des cerveaux. Ceux qui sont intelligents, ceux qui ont des capacités de ce côté-là, ceux qui ont de l'intérêt pour le travail universitaire iront aux États-Unis, en Allemagne, en Europe, en France. Mais nous, au Canada, nous ne serions pas intéressés. C'est cela qui serait vraiment le résultat.

Mr. Orlikow: Could I ask just one last question. It arises out of an observation that Mr. McDermid made. Have there been any discussions with industry, for example, so that when industry attracts people, as they do, who just have their BA, for example, we get away from the idea that a person is educated from age 5 to age 18, if he finishes high school, or 22 if he gets a BA, or 24 if he gets an MA, or another two years for the PhD? A person who has a bachelor's degree in arts, or science, or whatever, might very well go to work in an industry for two or three years; then, having had some practical experience and having a better practical idea of the field in which he is interested, he would go back, with encouragement from government and industry, and get his master's degree, then maybe go back to industry; then, some years later, he would go and get the PhD, rather than getting all the theoretical knowledge at one time, during which he probably has very little idea of the cold, hard realities of work out there in the community.

M. Lévesque: Je suis d'accord avec vous pour dire que ce genre de système est un très bon système. D'ailleurs, vous avez des universités comme l'université de Waterloo, ou l'université de Sherbrooke, qui ont lancé des programmes, pas exactement dans cette optique-là, mais dans l'optique d'un programme coopératif. Elles donnaient quand même déjà à l'étudiant un peu de formation plus près de la réalité industrielle. Mais le système qui consiste à prendre quelqu'un qui a un baccalauréat, l'engager dans l'industrie et par la suite l'encourager à prendre une maîtrise ou un doctorat, c'est un système qui existait. J'ai des amis qui ont fait cela à RCA Victor, à l'époque où RCA Victor avait un laboratoire à Montréal. Il n'existe plus, malheureusement.

• 1155

Mais il y avait plusieurs chercheurs, dans le laboratoire, qui avaient pris un poste avec un baccalauréat et qui avaient obtenu, par la suite, une maîtrise et un doctorat, parfois en travaillant dans l'industrie même. Ceci n'est pas non plus impossible. Il est toujours possible d'avoir un système de coopération avec l'industrie pour former des gens en recherche. Des programmes comme ceux-là sont possibles. Vous connaissez le programme Fusion Canada qui vient d'être approuvé? C'est vraiment une collaboration entre l'industrie privée, l'industrie parapublique et les universités. C'est un système qui pourrait permettre ce genre de chose-là. Mais il y a d'autres possibilités dans ce domaine-là.

[Translation]

Now, if the federal government pulls back or appreciably reduces its contribution to university financing, it will be a disaster. The situation will be untenable. It will mean death for the universities. It will be impossible to maintain the universities with resources that would be less than what they have now. We are not talking about excess fat, there is no more fat. We are down to the bone. It really would not be possible to cut any more, unless the government were to say that it is no longer interested in the development of brains in Canada. The more intelligent, those who have the capacity and the interest for university studies, will go to the United States, Germany, Europe, France. In Canada, we would not be interested in them. That would be the end result.

M. Orlikow: Puis-je poser une dernière question? Elle découle d'une observation faite par M. McDermid. A-t-on discuté avec l'industrie pour qu'elle accepte des gens qui ont leur bac, par exemple. Il faut s'éloigner de l'idée qu'un jeune a terminé son éducation à 18 ans s'il s'agit de l'école secondaire, à 22 ans s'il s'agit d'un bac, ou à 24 ans s'il fait une maîtrise. Une personne qui a un bac en lettres, en science ou en quoi que ce soit pourrait très bien travailler pour une entreprise pendant deux ou trois ans, puis nantie de cette expérience pratique et ayant une meilleure idée de ce qui l'intéresse, elle pourrait retourner à l'université avec l'encouragement du gouvernement et de l'industrie et obtenir une maîtrise pour ensuite retourner dans l'industrie. Il ne serait pas obligatoire d'obtenir toutes ces connaissances théoriques du même coup. Ceux qui le font n'ont probablement pas une idée bien nette des dures réalités du marché du travail.

Mr. Lévesque: I agree with you that it would be a very good system. Indeed, there are universities like the University of Waterloo and the University of Sherbrooke who have started programs, not exactly in that sense, but more in a sense of a co-operative program. They were already giving the student some training a little closer to the reality of industry. However, that system which sends a student with a BA to work in the industry for a while and then sends him back to the university for a Masters or PH.D, is a system which already existed. I have some friends who did exactly that at RCA Victor, when RCA had a laboratory in Montreal. It does not exist any more, unfortunately.

But there were a number of researchers in the laboratory who had taken a position with a B.A. and who subsequently obtained an M.A. and a Ph.D. Occasionally this happened in industry; it is not out of the question. There is always some way of setting up a co-operative system in industry to train research personnel. This type of program is possible. Are you familiar with the Fusion Canada program which has just been approved? It involves a real co-operative effort on the part of private industry, semi-public industry and the universities. It is a system under which this type of training could be provided. But there are other ways of going about it as well.

[Texte]

M. Marceau: Monsieur Lévesque, je pense que vous avez touché encore des points extrêmement intéressants, mais il y a une chose qui me surprend à première vue. Vous semblez dire que le rôle, en matière de recherche et développement, est désolé uniquement au gouvernement fédéral. Je veux vous donner l'occasion de le préciser, mais il me semble que d'abord vous avez insisté sur un élément très important. Vous avez dit même qu'au niveau secondaire on devrait intéresser les jeunes à se préparer. Je pense que, même dans l'exposé que vous avez fait, il faut tout de même reconnaître qu'il y a là une responsabilité conjointe. Si nous, à notre niveau, on peut avoir des manquements, il y a quand même, à l'origine... Quand on dit qu'il n'y a même pas de cours d'économie au niveau secondaire et que ça vient tout juste de commencer... s'il y avait eu au premier niveau, au premier cycle des cours organisés, probablement que l'intérêt aurait été accru et que, la préparation étant là, nous aurions pu y répondre davantage, peut-être par des politiques plus concrètes.

Alors, peut-être que vous pourriez me préciser cela un peu, parce que monsieur Orlikow vous a posé une question à savoir si c'est final si le fédéral diminue les subventions. Vous semblez dire que, justement, la question de juridiction-là ne vous touche aucunement. Vous pensez que le fédéral doit encore davantage s'impliquer. Est-ce que vous ne pensez pas que ça oblige à des décisions constitutionnelles très importantes, surtout dans le contexte actuel? On l'aborde, indépendamment de toute considération, on en parle franchement. Je pense que vous connaissez notre position actuellement, qui est quand même délicate, dans les domaines de juridiction où le provincial a son mot à dire.

M. Lévesque: Je comprends. Je pense qu'il y a, bien sûr, une responsabilité provinciale. Je crois que les provinces ont toujours un rôle dans l'éducation. Peut-être que certaines provinces n'ont pas joué le rôle, parce qu'elles n'ont pas les ressources pour le faire, le faire complètement. Je crois que le Québec a joué un rôle depuis 1960, et a fait énormément de ce côté-là. Je suis, bien sûr, pour que les gouvernements provinciaux continuent à jouer un rôle.

Mais je crois que, lorsqu'on arrive dans le domaine de la recherche scientifique, le gouvernement fédéral a un rôle à jouer aussi.

Or, je crois que vous parliez de la question des points d'impôt. Le gouvernement doit s'assurer que tous les jeunes qui ont le talent, je parle du gouvernement fédéral là, en autant que le Canada existe, car c'est dans cette optique-là que nous travaillons, je crois, pour l'instant-là, aient quand même la possibilité de développer ce talent-là.

Je crois que l'idée d'une participation du fédéral, aux coûts de l'enseignement supérieur, qui sont énormes, ne lui est pas farfelue. Je ne crois pas que ce soit une idée farfelue. Je crois que ce n'est pas purement parce que c'est une question de responsabilité provinciale ou une juridiction provinciale ou fédérale. Je crois qu'il y a une responsabilité et qu'il y a un moyen, pour le fédéral, de l'assumer tout en respectant la juridiction des provinces. Vous savez, je ne suis pas politicien, je ne suis pas juriste, je ne suis pas constitutionnaliste...

M. Marceau: Malgré votre nom!

[Traduction]

Mr. Marceau: I believe you have touched again on some extremely interesting points, Mr. Lévesque, but one thing does surprise me at first glance. You seem to be saying that responsibility for research and development lies solely with the federal government. I will give you an opportunity to clarify what you meant, but I do think you have stressed a very important point. You said that even at the secondary school level we should encourage young people to prepare themselves. I think it should be recognized however, that there is a joint responsibility here. While the federal government may fall short in some regard, nevertheless, initially... when we hear that there are no courses in economics in secondary schools and that they are just beginning to be offered... If there were courses available in the earlier grades, probably students would show more interest in certain subjects. Had the preparatory work been done, perhaps we could have responded through more concrete policies.

Perhaps you could clarify this for me. Mr. Orlikow asked you whether or not the decision to reduce federal grants was final. You seem to be saying that that did not come under your jurisdiction. You seem to think that the federal government should get even further involved. Do not you think that that forces us to take very important constitutional decisions, particularly in the present context? I am just looking at this question in isolation, so that we can talk about it candidly. I think you are familiar with our present position, which is rather difficult, concerning areas of provincial jurisdiction.

Mr. Lévesque: I understand your point. I obviously think that there are areas of provincial jurisdiction. I think the provinces still have a role to play in education. Perhaps some provinces have not assumed this role, because they did not have the resources to do so fully. I think that Quebec has played a role since 1960 and has done a great deal of work in education. I definitely think that the provincial government should continue to play this role.

However, in the area of scientific research, the federal government also has a role to play.

Assuming Canada exists, and I believe that we are working on this hypothesis for the time being, the federal government must ensure that all talented students be given an opportunity to develop.

I do not think it is ridiculous to have the federal government pay some of the extremely high costs of post-secondary education. I do not think this is at all ridiculous. I do not think it is merely a question of provincial or federal jurisdiction. I think the federal government has the responsibility and the resources to assume some responsibility without infringing on provincial jurisdiction. You know, I am not a politician, a jurist or an expert on the constitution...

Mr. Marceau: Despite your name!

[Text]

M. Lévesque: Malgré mon nom.

M. Marceau: Vous avez décrit une situation-là que vous connaissez très bien. On a eu tout à l'heure, je ne sais pas si vous étiez ici lorsque nous avons entendu parler les représentants de la société Lavalin qui disaient que nous allons avoir besoin de 8,500 ingénieurs par année. Est-ce que vous ne pensez pas, si ces besoins se concrétisent, que le domaine de la recherche et du développement va en retirer de plus grands bénéfices? Je pense qu'on a tout lieu de croire ce que nous disent ces gens-là qui ont réalisé des projets concrets et qui ont donné des exemples précis.

• 1200

Alors, est-ce que vous ne pensez pas que la situation que vous nous avez décrite, qui est quand même assez inquiétante, sera en partie solutionnée par la venue de projets majeurs qui sont appelés à se développer au Canada et qui vont obliger indirectement le gouvernement?

Également, je voudrais poser une dernière question, mais d'abord, un commentaire. Vous avez soulevé le problème de la recherche qui n'est pas faite au Canada. Je pense que vous avez touché un point extrêmement important. Personnellement, cela m'intéresse et nous allons examiner, dans la mesure du possible, dans nos recommandations, ce que nous pourrions faire pour éviter que nos cerveaux s'en aillent ailleurs, dans d'autres pays, ou ne soient pas utilisés. Sur ce point-là, je suis totalement d'accord.

Suite à ma première question, je voudrais peut-être avoir vos commentaires concernant les besoins que nous allons avoir et qui vont en quelque sorte nécessiter une augmentation des sommes d'argent dans le domaine de la recherche et du développement, pas nécessairement par les gouvernements mais par les entreprises elles-mêmes qui en bénéficient les premières.

M. Lévesque: Oui, cela je suis bien d'accord pour dire que ceci va avoir une influence. D'ailleurs, dans le projet qui a été présenté par le ministre Roberts, une bonne partie de l'augmentation de la recherche industrielle provenait de l'industrie elle-même.

J'avais par contre certains commentaires à faire sur ce qu'a dit le monsieur qui m'a précédé, pas celui de l'industrie des pâtes et papier, mais celui de Lavalin. Il avait tendance à vouloir un peu trop donner aux universités et aux écoles de génie une responsabilité qui leur revient en ce sens qu'une école de génie, dans une université, doit former des gens qui ont une capacité d'adaptation. Elles doivent avoir formé des ingénieurs qui ont une bonne base scientifique, solide, une bonne base d'application solide. Je ne crois pas, par contre, que le rôle de l'université soit nécessairement de préparer un ingénieur pour un boulot quelconque demain matin. Je crois que l'industrie a là une responsabilité de prendre le produit qui sort, qui est aussi bien formé, qui a un potentiel très grand, qui a une bonne compétence d'adaptation, qui peut adapter ses connaissances à un ensemble de situations et le former pour résoudre son problème, le problème de cette industrie-là. Parce qu'il est impossible pour l'université de former des gens pour satisfaire aux exigences des industries A, B, C, D, etc.

[Translation]

Mr. Lévesque: Despite my name.

Mr. Marceau: You have described for us a situation with which you are familiar. I do not know whether you were here when we heard the representatives from the Lavalin company say that we will need 8,500 engineers a year. If this need really comes about, do you not think that research and development will be the sector to draw the most benefits from it? I think we should believe those people who have done something concrete, and have given us specific examples.

Do you not think that the situation we described, which is by the way cause for concern, would be solved partly by the major projects which will develop in Canada and which will oblige the government indirectly?

Also, I have a second question but I would like to make a comment first. You mentioned the problem of research which is done outside Canada. I think you put your finger on an extremely important point. Personally, I am very much interested in that and as much as possible, we are going to look at what we could recommend to prevent this brain drain to other countries or the underutilization of those we have here. On that point, I am in total agreement with you.

To follow on my first question, I would like to have your opinion about our future needs which will require an increase in the moneys allocated to research and development not necessarily by the governments but also by the very industries benefitting from it.

Mr. Lévesque: Yes, I will admit that it is going to have an impact. Moreover Mr. Roberts' project stated that a good proportion of the increase in industrial research was to come from industry itself.

On the other hand, I had some comments to make about what was said by the gentleman before me, not the one from the pulp and paper industry, the one from Lavalin. He tended to ask a little too much from the universities and engineering schools who are supposed to train people with a capacity for adaptation. They should train engineers with a good scientific basis for application. I do not think however that the universities should necessarily prepare an engineer for a specific work to be done tomorrow morning. I believe that the industry should take the responsibility to train these students with such a good background, with a lot of potential and a good capacity to adapt their knowledge to certain situations. It is impossible for a university to train people to meet the requirements of all industries.

[Texte]

Les programmes universitaires deviendraient des boîtes à foune-tout, ce n'est pas possible. Ce n'est vraiment pas possible, et c'est même mauvais. Ce genre de commentaires-là a des conséquences dans les universités, parce que des pressions étudiantes se font en vue d'avoir une formation plus précise quand, en réalité, ce dont nous avons besoin et ce dont les gens qui sont dans l'industrie de pointe ont besoin, ce sont des gens qui ont une bonne formation et qui peuvent facilement s'adapter à une situation qui change rapidement.

Celui qui est formé pour pouvoir faire un boulot demain matin ne peut plus faire son boulot dans cinq ans, parce qu'il n'est plus compétent. C'est cela qui est dangereux. On doit former des gens qui ont une bonne formation de base et, après cela, qui peuvent s'adapter facilement à tous les changements technologiques nécessaires.

M. Marceau: Alors, monsieur Lévesque, je voudrais vous remercier de cet échange très fructueux et on continuera peut-être le dialogue d'une autre façon, parce qu'on aura peut-être besoin de plus d'informations car vous avez apporté un aspect nouveau très intéressant et nous vous en remercions.

M. Lévesque: Ça m'a fait plaisir.

Le président: Les prochains témoins sont les représentants du syndicat des Métallos.

Next, we have the United Steelworkers of America, represented by Mr. Gérard Docquier, Directeur national: Emile Vallée, Représentant législatif national; Hugh Mackenzie, North American Legislative Representative; and Mr. A. Edwards, Department Head of Industrial Engineering. I have your brief here. You could read it in its entirety, if you wish. We like our witnesses to limit themselves to about 15 minutes for the initial presentation, but this is short enough that I think you could read it.

• 1205

M. E. G. Docquier directeur national, Syndicat des métallos: Monsieur le président, M. H. Mackenzie est à ma droite et M. A. F. Edwards est à ma gauche. M. Emile Vallée n'est pas présent.

Je tiens à vous remercier de nous avoir permis de nous faire entendre aujourd'hui. Nous espérons que nous serons en mesure de contribuer un peu aux travaux de votre comité. Évidemment, après tant d'années d'enquêtes interminables, de commissions et de comités au sujet de la formation de la main-d'œuvre qualifiée, j'ai le sentiment que nous sommes peut-être sur le point d'aboutir à un résultat. Et cela, nous l'espérons énormément.

Mais mon optimisme reste aléatoire pour une très bonne raison. Ce problème nous hante depuis très longtemps et nous avons essayé de le résoudre selon la vieille méthode en l'arrosant d'argent. Le gouvernement dépense énormément d'argent quand il y a un problème sans nécessairement s'attaquer aux racines du problème et tenter de trouver des solutions. Nous avons d'abord essayé d'y échapper en nous fiant à l'immigration. Nous avons ensuite essayé de laisser le problème pourrir parce que les lois du marché et le secteur privé soient forcés de le

[Traduction]

The universities would have to offer catchall programs and that is not possible. It is even bad. That sort of comment has a lot of consequences on the universities, because the students are lobbying to get a more specific training whereas in fact, what we need and what the high technology industry needs, are people with a good training who can readily adapt themselves to a rapidly evolving situation.

The person trained to do a specific job today, will not be able to do that job in five years from now, because she will not be qualified anymore. That is what is so dangerous. We must train people who already have a good basic training and who can readily adapt to all technological changes.

Mr. Marceau: I would like to thank you for this most fruitful exchange and we may continue this dialogue in another manner, because we may need more information on this new and very interesting aspect of the problem which you have just underlined and we thank you for it.

Mr. Lévesque: It has been a pleasure.

The Chairman: Our next witnesses are representatives of the United Steel Workers of America.

Nous avons maintenant les Métallurgistes Unis d'Amérique représenté par M. Gérard Docquier, National director, Émile Vallée National Legislative representative, et Hugh Mackenzie, représentant législatif pour l'Amérique du Nord, ainsi que M. A. Edwards, chef du département du génie industriel. J'ai votre mémoire ici. Vous pouvez le lire en entier, si vous voulez. Nous voulons que nos témoins se limitent à quelque 15 minutes dans leur déclaration, mais votre mémoire est assez court pour que vous puissiez le lire.

Mr. E. G. Docquier National Director, the United Steelworkers of America: Mr. Chairman, on my right is Mr. H. Mackenzie, and Mr. A. F. Edwards is on my left; Mr. Emile Vallée is not here.

First, I want to thank you for the opportunity to present our brief today. We hope to make a useful contribution to the work of your committee. Of course, after years of endless studies and commissions and committees on the subject of skilled manpower training, I get the feeling that we may finally be on the verge of getting somewhere.

My feeling of optimism is expressed tentatively for a very good reason. This problem has been with us for a long time. We've tried the old standby of throwing money at it. We've tried avoiding it by relying on immigration. And we've tried assuming that if the problem gets bad enough, market forces and the private sector will take care of it. None of these approaches has worked.

[Text]

régler. Mais malheureusement, ces méthodes n'ont donné aucun résultat.

Maintenant que nous avons reconnu l'urgence du problème à résoudre, nous arriverons peut-être à surmonter les obstacles qui freinent la formation de la main-d'œuvre canadienne en vue des perspectives d'emploi des années 80. Ces obstacles sont cependant énormes: le fait que la juridiction sur les questions de travail en général et la formation en particulier relèvent de onze gouvernements et d'une multitude de bureaucraties gouvernementales; le fait que la formation au travail de la main-d'œuvre qualifiée coûte si cher que la plupart des employeurs ont avantage à ne faire aucune formation et à aller chercher des travailleurs qualifiés chez les employeurs qui en font; le fait que le gouvernement n'a jamais voulu, jusqu'à maintenant, prendre les mesures sévères qui s'imposent pour obliger les employeurs privés à assurer cette formation; le fait que nous disposons actuellement de toute une mosaïque de programmes de valeurs différentes, dont chacun a ses adeptes et ses chauds partisans; et enfin le fait que nous n'avons que peu de données sur la situation actuelle et aucune idée de ce que seront les besoins à l'avenir, précisément à cause de l'inaction des gouvernements, au Canada, dans le domaine de la formation.

Un consensus semble cependant se dégager sur le fait que les programmes fondés sur une formation au travail constituent la méthode la plus efficace dans les domaines techniques. Et nous nous en réjouissons.

Mais, ceci dit, nous voulons souligner que ce consensus n'offre que les tout premiers fondements de solution à nos problèmes de formation de la main-d'œuvre. En effet, si la formation au travail (surtout dans le secteur privé) est tellement bonne, il faudrait bien qu'on cherche à savoir pourquoi il s'est créé une telle pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Car, malgré toutes les autres erreurs qu'il a commises, le gouvernement n'est tout de même pas allé jusqu'à empêcher le développement de programmes de formation au travail.

En élaborant une politique de formation de la main-d'œuvre, il faut garder à l'esprit que même si l'industrie en général a intérêt à former un important réservoir de travailleurs de qualifications polyvalentes, l'entreprise individuelle a plutôt intérêt à former le plus petit nombre possible de travailleurs, de qualifications les plus spécialisées possibles et ne répondant qu'à ses propres besoins. Il en résulte que les intérêts d'une entreprise individuelle peuvent jouer à l'encontre tant de ceux du public en général que de ceux de l'employé qui reçoit la formation.

C'est pourquoi, si on veut que la formation au travail réponde aux besoins cruciaux des années 80 en main-d'œuvre qualifiée, il est essentiel que le gouvernement intervienne positivement. Il faut que la formation ou une participation aux frais de la formation soit rendue obligatoire, car autrement, elle ne sera tout simplement pas réalisée. Il faut coordonner la formation au travail dans le secteur privé avec une formation scolaire dans le secteur public. Le gouvernement doit commencer dès maintenant à créer une structure de planification afin que nous puissions coordonner efficacement les besoins et les programmes à l'avenir. Il faut que le gouvernement protège les intérêts qu'ont les individus à acquérir des qualifications poly-

[Translation]

Now that we have an acknowledged emergency on our hands, perhaps we will overcome the obstacles that stand in the way of training Canadian working people for the employment opportunities in the 1980s. Those obstacles are formidable: The fact that jurisdiction over labour matters generally and training in particular is divided amongst eleven governments and countless government bureaucracies; the fact that the economics of skill training on the job are such that most firms would be best off to do no training at all and hire away qualified workers from others who do; the fact that government to date has not been prepared to take the tough steps necessary with private employers to ensure that training is done; the fact that we now have in place a patchwork of programs of varying degrees of value, each of which has its constituency and its stout defenders; and the fact that a lack of commitment to training planning by government in Canada has meant that we have little data about the present situation and no idea of what the needs of the future are likely to be, precisely because of lack of action in manpower training to governments in Canada.

A consensus appears to be emerging that the most effective way to train people in technical skill areas is in on-the-job based programs. We welcome this consensus.

But, having welcomed the consensus, we want to stress that it provides only the most basic foundation for a solution to our skill-training problems. The obvious question is, if on-the-job (primarily private sector) training is so good, why has the skill shortage problem emerged? For all its other faults, government has not in fact acted to prevent the development of on-the-job training programs.

In developing a policy approach to skill training, it must be recognized that while the interests of industry taken as a whole may be to train a large pool of workers whose skills are portable, the interests of the individual firm is to train as little as possible and in skills as specialized as possible to its own needs. As a result, the interests of the individual firm may run counter both to the general public interest and to the needs of the employee being trained.

A substantial role for government then is essential if on-the-job training is to meet the critical skill needs of the 80's. Training, or a contribution towards training costs, must be made compulsory, or it will simply not be done. On-the-job training in the private sector must be coordinated with institutional training in the public sector. Government must begin now to create a framework for planning so that we can effectively coordinate needs and programs in the future. The interests of the individual in acquiring portable skills must be protected by government through the establishment of standards both for training programs and future performance for trainees in recognized skill areas.

[Texte]

valentes en établissant des normes qui régiront à la fois les programmes de formation et les qualifications que les stagiaires auront acquises dans des domaines reconnus.

• 1210

Le Congrès du Travail du Canada et d'autres organismes syndicaux ont déjà défendu devant cette commission ou défendront devant cette Commission un dossier relatif à l'application d'un système de subventions-prélèvements pour le financement des programmes de formation dans l'industrie. Étant donné que les métallos accordent leur appui à la mise en œuvre d'un tel système, je me contenterai de dire, en faveur des subventions-prélèvements, que le Syndicat des métallos endorse la proposition faite par le CTC. Je vais plutôt concentrer mes remarques à ce sujet sur certains détails concernant le fonctionnement d'un tel système.

Il faut bien comprendre qu'un système de formation de la main-d'œuvre a pour but de former des individus afin de répondre adéquatement aux besoins de main-d'œuvre qualifiée de l'économie canadienne, ainsi qu'aux besoins des travailleurs canadiens. L'un ne va pas sans l'autre, à notre avis. Le système doit fonctionner avec l'efficacité et au rythme nécessaires pour atteindre cet objectif. Si les subventions-prélèvements n'en viennent qu'à être un programme de plus ajouté aux douzaines d'autres qui ont déjà la prétention de résoudre le problème, nous pourrions tout aussi bien nous éviter la peine de l'établir. Les subventions-prélèvements doivent s'imbriquer avec d'autres programmes pour créer un système rationalisé de formation de la main-d'œuvre.

Dans le cadre d'un système de subventions-prélèvements, il faut que la part des frais de formation au travail soit entièrement financée par le système. Nous pensons qu'il est juste de continuer de faire financer par les contribuables la part scolaire des programmes reconnus de formation. Mais l'argent des contribuables ne doit pas servir à subventionner l'emploi dans le secteur privé.

Un des risques couru avec ce genre de programme, quelle que soit la source des subventions, c'est que l'argent du programme soit détourné en faveur de programmes de formation spécifiques à l'entreprise (ou serve à des programmes étrangers à la formation), qui n'aident en rien à réaliser les objectifs généraux du programme. Il est essentiel, tant pour la protection des cotisations des entreprises à la caisse des subventions-prélèvements que pour la protection des stagiaires concernés, qu'on établisse et qu'on applique de stricts critères d'admissibilité à recevoir de l'argent de cette caisse.

Le financement accordé dans le cadre du programme ne doit être accessible que pour des qualifications mobiles c'est-à-dire des qualifications généralement reconnues à travers tout le Canada. Sans ce genre de restriction, la formation aura tendance à se concentrer sur des qualifications propres à une entreprise ou à se fractionner en secteurs plus restreints qui pourront moins facilement trouver des débouchés sur le marché de l'emploi à l'extérieur de l'entreprise. Par exemple, une entreprise pourrait entraîner un de ses employés à opérer une machine en particulier ou à ne faire qu'un aspect du

[Traduction]

The Canadian Labour Congress and other labour organizations have already made the case before this Committee for a grant-levy system for the funding of training programs in industry. As the Steelworkers support the establishment of such a system, I will limit my argument for grant-levy by saying that the Steelworkers Union endorses the proposal put forward by the CLC. I would like to focus my remarks in this area on some specifics related to the operation of such a system.

It must be clearly understood that the goal of the skill training system is to train to meet fully the skill needs of the Canadian economy and Canadian workers. One cannot work without the other, in our opinion. The system must operate with the effectiveness and at the scale required to reach that goal. If grant-levy becomes just another program to join the dozens of programs that already purport to solve the problem, we should save ourselves the trouble of setting it up. Grant-Levy must be coordinated with other programs to create a streamlined system for skills training.

The on-the-job portion of training expenses under a grant-levy system must be financed entirely by the grant-levy collections. We feel that it is fair that the institutional portion of recognized training programs continue to be funded by taxpayers. But tax-generated public funds should not be used to subsidize employment in the private sector.

One of the risks that is run in this kind of program no matter who is providing the grant money, is that program money will be drawn off into firm-specific training programs (or non-training programs) that do not contribute to the achievement of overall objectives of the program. It is essential, both for the protection of the corporate contributions to the grant-levy fund and for the protection of the trainees involved, that strict criteria be established and enforced for eligibility to receive grant-levy funding.

Funding under the program should only be available for portable skills—that is skills that are generally recognized across Canada. Without this kind of restriction, there will be a tendency for training to focus on firm-specific skills or to break down the skill content of the training into smaller units that are less marketable on the outside. For example, a company might train an employee to operate a particular machine, or to perform only a portion of the work that is normally done by a particular trade. The result is a worker with skills that are not portable.

[Text]

travail généralement accompli dans un métier donné. Cela ne produit qu'un travailleur doté d'une qualification non mobile.

Pour juger de l'admissibilité au financement, il faut établir des normes tant pour les programmes eux-mêmes que pour leurs diplômés. Les programmes devraient, par exemple, comporter une combinaison d'enseignement scolaire et de formation au travail tout au long de la période de formation, en évitant de concentrer l'enseignement scolaire au début. On reconnaît généralement que le fait d'embriquer l'enseignement scolaire dans les périodes de formation au travail stimule la motivation à l'étude. Il faut que les employeurs qui participent au programme soient tenus de démontrer qu'ils sont en mesure d'assurer un programme satisfaisant de formation (ce qui suppose qu'ils ont des gens capables d'enseigner). En plus d'assurer la qualité des programmes, ce genre de restrictions assurerait aux programmes de formation des résultats à peu près semblables partout au pays, augmentant ainsi la mobilité des qualifications acquises.

Il faudrait avoir un système d'enregistrement double, où les stagiaires sont enregistrés auprès du gouvernement par les entreprises participantes et où les stagiaires eux-mêmes sont obligés de s'inscrire auprès du gouvernement en tant que participants à un cours de formation. J'ai connu un exemple où une entreprise recevait des fonds du ministère de la Main-d'œuvre pour la formation de son personnel, alors que les stagiaires, non seulement ne recevaient aucune formation, mais ne savaient même pas que leur employeur était subventionné pour leur donner une formation.

Les diplômés d'un programme d'apprentissage reconnu qui réussissent les épreuves finales de compétence devraient recevoir une carte de compétence reconnue dans tout le Canada. Il va sans dire que si les qualifications d'un diplômé n'étaient reconnues que par son employeur, ces qualifications, encore une fois, ne seraient pas mobiles.

Il faudrait que les programmes soient organisés en collaboration avec les CEGEP et les autres établissements équivalents, afin d'obtenir dans chaque domaine une combinaison optimale de formation au travail et d'enseignement scolaire.

• 1215

Pour empêcher l'exploitation des stagiaires, il faudrait que le service de coordination fixent, au profit des stagiaires, des taux de salaire minimum pour chaque métier ou secteur industriel.

Quand il y a un agent de négociation accrédité, le syndicat local devrait obligatoirement être impliqué dans le fonctionnement des programmes au niveau de l'établissement. L'existence d'un comité conjoint devrait constituer une exigence minimale, quoique les exigences du programme devraient favoriser la négociation de conventions d'apprentissage en bonne et due force régissant toutes les questions touchant à l'apprentissage et à la formation au travail.

L'admission à participer au programme ne devrait faire l'objet d'aucune restriction, si ce n'est la capacité d'une personne à assimiler le programme et à en profiter.

[Translation]

Standards must be set for both the programs themselves and their graduates to judge eligibility for funding. For example, programs should incorporate a mix of institutional and on-the-job training throughout the training period and not have institutional instruction loaded at the beginning. It is generally acknowledged that motivation for institutional learning is improved when it is mixed with on-the-job training. Employers participating in the program should be required to show that they have the ability (including people able to instruct) to conduct a reasonable training program. In addition to ensuring program quality, these kinds of restrictions would ensure that training programs have broadly similar results across the country, thus improving the portability of learned skills.

There should be a double registration system, in which trainees are registered with the government by the participating firm and are required themselves to register with the government as trainees. I know of one instance, where a corporation was receiving Manpower funding for training, the trainees were not only not being trained for anything, they did not even know that their employer was receiving financial assistance for training them.

Graduates of approved apprenticeship programs who pass final proficiency requirements should receive a certification of qualification that will be recognized across Canada. It should go without saying that if the successful trainee skills are recognized only by his employer, the skills are not portable.

Programs should be developed in cooperation with community colleges and their equivalents so that the optimum mix of on-the-job and classroom instruction can be developed in each area.

To prevent exploitation of trainees, minimum rates of pay for trainees should be set by the coordinating agency for each trade or industry.

Where there is a recognized bargaining agent, it should be a requirement that the local union be involved in the operation of the program at the plant level. A joint committee should be a minimum requirement, although the program requirements should encourage the negotiation of formal apprenticeship agreement to cover the complete range of issues involved in the on-the-job training and apprenticeship.

There should be no restriction on admission to the program other than a person's ability to absorb and to profit from the program.

[Texte]

On devrait inviter (et, si possible, obliger) les gouvernements, à tous les paliers, à participer au programme tant à titre de cotisants aux prélèvements que de bénéficiaires des subventions.

Le gouvernement devrait avoir la responsabilité générale de l'administration et de la surveillance du programme. Il est essentiel que tous les éléments du système de formation de la main-d'œuvre soient coordonnés et il n'y a que le gouvernement qui soit en position de le faire. De plus, je veux souligner que le programme de formation devrait être soumis à un examen public, étant donné qu'une politique d'intérêt public est en jeu et que l'application d'un programme va faire appel, indirectement, à des montants substantiels de fonds publics.

Au niveau de leur fonctionnement, les programmes de formation devraient être administrés par des conseils patronaux-syndicaux qui recommanderaient aux gouvernements intéressés les critères à appliquer à tous les programmes de formation dans un secteur donné.

La compétence des conseils devrait être aussi flexible que possible. Dans certains secteurs, comme les mines par exemple, le marché de l'emploi est vraiment d'envergure nationale. Il faudrait donc que l'unité administrative et consultative adéquate soit également de même portée. Dans d'autres secteurs, le marché de l'emploi peut être régional et la structure des conseils devrait refléter cet aspect. Même si ce genre de flexibilité exige énormément d'efforts et de coordination, elle est indispensable dans un pays comme le Canada où le marché de l'emploi est si varié et si complexe.

Jusqu'à présent, j'ai utilisé le mot «gouvernement» au singulier dans son sens générique, en ignorant le problème épineux des conflits de juridiction fédérale-provinciale. Je suis convaincu que nous devons disposer d'un programme élaboré en étroite collaboration par les différents paliers de gouvernement, qui soit coordonné à l'échelle nationale et administré par les provinces. C'est peut-être rêver en couleur de proposer que des factions belligérantes se mettent d'accord à ce sujet, alors qu'elles s'entre-déchirent sur d'autres questions, mais il faut qu'on y arrive. Le gouvernement fédéral ne peut agir seul, car les provinces ont le pouvoir en ce domaine. Les provinces peuvent agir séparément si elles le désirent, mais en agissant ainsi, elles pourraient bien aggraver la situation.

Nous n'avons parlé que de formation, en fait l'aspect «offre» du problème de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. Du côté «demande», nous n'avons actuellement aucun moyen de prédire avec certitude ce que seront nos besoins à l'avenir. Quoi qu'il en soit, nos besoins actuels dépassent de si loin notre capacité de formation dans presque tous les domaines que ce problème n'est pas encore urgent.

Mais, à un moment ou à un autre, il faudra que nous fassions face à la réalité, c'est-à-dire qu'il nous faudra réaliser qu'un programme de développement d'une main-d'œuvre qualifiée ne peut fonctionner que dans la mesure où on l'oriente en fonction des besoins raisonnablement prévisibles. Cela sous-entend une planification. Cela sous-entend que nous devons commencer dès maintenant à mettre en place les mécanismes qui permettront de renforcer le contrôle social sur les décisions

[Traduction]

Governments at all levels should be encouraged (and if possible required) to participate in the program both as levy contributors and as training grant recipients.

Overall program administration and supervision should be the responsibility of government. It is essential that all the elements of the skills training system be coordinated, and only government is in a position to do so. In addition I want to stress that the training program should be subject to public scrutiny, since there is a public policy interest being served here, and since a successful program will draw out, indirectly, substantial amounts of public money.

At the operational level, training programs should be administered by industry-labour Boards, which would recommend to the governments concerned criteria for all training programs in a given area.

The jurisdiction of Boards should be as flexible as possible. In some areas, mining for example—the labour market is truly national, and the appropriate administrative/advisory unit would be national in scope. In other areas, the labour market may be regional, and the structure would have to reflect that. While this kind of flexibility requires a great deal of effort to be directed towards coordination, it is essential in a country with a labour market as diverse and complex as Canada's.

So far, I have used the word "government" as a generic term, ignoring the thorny problem of Federal-Provincial fights over jurisdiction. I feel strongly that we must have a program which is developed cooperatively between the levels of government, coordinated nationally, and administered provincially. It may be wishful thinking to propose that the warring factions get together on this issue while they are at each other's throats on others, but it must be done. The Federal Government cannot act alone, because the provinces have the power in this area. The provinces can act individually if they wish, but in doing so they could very well make the situation worse.

We have discussed only training—in effect the supply side of the skills availability problem. On the demand side, we have at present no way to predict with any certainty what our needs will be in the future. However, because our current needs so much exceed our ability to train in almost every area, this is not yet a pressing problem.

Yet, at some point, we are going to run up against the reality that a skills development program can only work effectively if it can be geared towards reasonably predictable needs. And that means planning. It means that we must begin to put the mechanisms in place now for enhanced social control over economic decision-making in the future. In the long run, we are training people to work in jobs.

[Text]

économiques. A long terme, nous formons des individus pour qu'ils remplissent des emplois.

Si nous n'avons aucun moyen de prévoir avec certaine exactitude les emplois qui seront disponibles, la planification de l'emploi devient une plaisanterie. Et il n'est pas nécessaire d'être un savant théoricien pour entrevoir les conséquences d'une absence de planification. Les importantes variations—qui auraient dû être prévues—entre l'offre et la demande d'enseignants et d'infirmières dans les provinces centrales du Canada sont l'illustration de ce que nous voulons dire.

De toute évidence, nous, les Métallos, nous considérons que la planification soit à ce point essentielle qu'il ne faudrait même pas envisager la conception initiale d'une politique sans elle. Mais si la planification ne devient pas, dans un proche avenir, partie intégrante de la scène économique du Canada, même nos meilleurs efforts de formation de la main-d'œuvre pourraient bien n'aboutir qu'à un chaos.

• 1220

Nous, en tant que métallos et en tant que syndiqués en général, nous sommes intéressés au premier chef par la formation de la main-d'œuvre, tout autant parce que nous nous préoccupons de la santé de l'économie canadienne dans son ensemble, que parce que nos membres profiteront directement de toute amélioration des possibilités offertes aux travailleurs canadiens d'acquérir des qualifications.

Nous appuyons l'idée d'un système subventions-prélèvements. Nous avons un certain nombre de préoccupations à exprimer sur ce que devrait être son fonctionnement des préoccupations qui découlent principalement de notre expérience directe de l'apprentissage et de la formation tels qu'on les pratique actuellement.

Nous traitons continuellement d'apprentissage et de formation de la main-d'œuvre dans nos négociations. Quelque 230 des 1,000 conventions collectives environ que nous négocions abordent d'une façon ou de l'autre la question de l'apprentissage. Ces 230 conventions intéressent à peu près la moitié des membres de notre syndicat.

L'apprentissage fait souvent partie de nos conventions collectives parce qu'il a des implications évidentes pour les intérêts de nos membres: les apprentis, les travailleurs qualifiés et même ceux qui ne font partie d'aucune de ces deux catégories.

Les questions clés qui intéressent spécifiquement nos membres dans le domaine de l'apprentissage et de la formation sont: le salaire, les qualifications requises d'admission à l'apprentissage et la sélection des candidats à un programme de formation; et la situation des apprentis en cas de mise à pied.

En termes généraux, nous traitons ces questions dans nos conventions de la façon suivante. Les salaires de départ des apprentis sont normalement les mêmes que nous négocions pour un aide de travailleur qualifié. Les critères de sélection de stagiaires spécifiés dans les conventions comprennent généralement une limite d'âge et des exigences relatives à la scolarité et aux aptitudes. Même si ces conventions contiennent généralement des limites d'âge, nous avons toujours eu pour objectif de remplacer ces restrictions spécifiques par des exigences plus

[Translation]

If we have no way to determine with any degree of certainty what jobs are going to be available, employment planning becomes a bit of a joke. And it is not necessary to go too far into the realm of theory to guess what the consequences of a failure to plan are. The wide swings—which should have been predictable—in demand and supply of teachers and nurses in central Canada speak directly to what we are talking about.

Obviously, we, the Steelworkers, do not see planning as such an essential that even the initial development of a policy should not be considered without it. If we did, we would not be here. But if planning does not become part of the Canadian economic scene in the near future, even our best efforts in skills training could very easily produce little more than chaos.

We, in the United Steelworkers of America and in the union movement generally, are vitally interested in skills training, both because we are concerned about the overall health of the Canadian economy and because any improvement in the ability of Canadian workers to acquire skills benefits our members directly.

We support the idea of a grant-levy system. We have a number of concerns to express that speak to the way it should operate—concerns which for the most part stem from direct experience with apprenticeship and training as it now functions.

We deal with apprenticeship and training constantly in negotiations. Some 230 of the 1,000 or so collective agreements we negotiate deal with apprenticeship in one way or another. These 230 agreements cover roughly half of the membership of our Union.

Apprenticeship of ten forms part of our collective agreements because it has obvious implications for the interests of our members: apprentices; journeymen; and those who fit neither of these categories.

The key areas of interest for our members as related specifically to apprenticeship and training are: wages; qualifications for entry into the apprenticeship program and selection of candidates for training; and treatment of apprentices in layoff situations.

Generally speaking, we deal with these issues in our agreements as follows. Entry wages for apprentices are normally the same as negotiated for a journeyman's helper. The criteria specified in agreements for selection of trainees normally include maximum ages and educational and aptitude requirements. Although these agreements normally incorporate age restrictions, it has traditionally been one of our objectives in negotiations to replace these specific restrictions with more general aptitude requirements. Negotiations are between two

[Texte]

générales portant sur les aptitudes. La négociation se fait à deux et nous n'avons pas toujours obtenu ce point-là. En ce qui a trait à l'ancienneté, les apprentis sont assimilés aux travailleurs des corps de métier. Ils sont sujets à des mises à pied par ordre d'ancienneté, s'il y a une mise à pied dans le secteur de leur propre corps de métier.

La question des mises à pied est épineuse pour nous. Personne ne souhaite, évidemment, interrompre la formation d'un individu. D'autre part, une justice élémentaire nous fait penser que si quelqu'un doit être mis à pied, il serait ridicule de licencier l'employé plus ancien qui enseigne et de garder au travail celui qui est censé être son élève.

J'ai examiné ces points parce que certains prétendent qu'une convention collective est un obstacle à la mise en œuvre d'un programme efficace de formation de la main-d'œuvre et que les syndicats ont agi, d'une certaine façon, en irresponsables face à cette question. On a prétendu que les dispositions d'ancienneté des conventions collectives réservent les postes vacants d'apprentis aux employés qui sont trop âgés pour profiter pleinement des programmes de formation et qu'elles mettent les apprentis à la merci d'une mise à pied arbitraire. Je m'inscris en faux contre ces assertions.

Pour votre information, à la fin de l'exposé, je vous remettrai un exemplaire de notre convention collective modèle sur l'apprentissage pour illustrer de façon concrète l'approche que nous avons adoptée pour négocier ces questions.

En tant que syndicat, nous sommes convaincus qu'il est de l'intérêt de tous nos membres et de la population en général, que le Canada conçoive un système efficace de formation de la main-d'œuvre. Nous ne devons plus tolérer le désordre actuel.

Nous avons fait quelques suggestions qui devraient, nous en sommes persuadés tout comme d'autres membres du mouvement syndical, contribuer grandement à résoudre ces problèmes.

Nous ne sous-estimons pas les difficultés que représente la solution des problèmes de juridiction inhérents aux politiques à appliquer en ce domaine.

Et ici, j'aimerais ajouter, j'ai parlé uniquement de l'apprentissage, de la formation des hommes de métier spécialisé. J'aimerais vous dire cependant, que le syndicat se préoccupe énormément à l'heure actuelle des problèmes posés par l'introduction de l'informatique dans la vie de nos usines, la robotisation, l'informatisation en général. Et ne prenant qu'un exemple, celui de l'industrie automobile, on prévoit, bien sûr, une reprise dans l'industrie automobile après un réajustement qui peut durer deux, trois ou quatre ans, mais personnellement, je suis convaincu que nous ne retrouverons pas dans l'industrie de l'automobile le même niveau d'emploi que nous avions l'année dernière ou l'année d'avant.

• 1225

Cela amène, je crois, la Commission à devoir étudier, de façon peut-être plus sérieuse qu'on ne l'aurait cru, le problème de l'introduction de ces robots, de l'informatique dans le travail de tous les jours. M. Lévesque a mentionné que nous exportons beaucoup de matières premières et que nous ris-

[Traduction]

parties and we have not always been able to carry that point. With respect to seniority, apprentices are treated as if they were tradesmen. They are subject to layoff if there is a trade layoff, in their order of seniority.

The issue of layoff is a thorny one for us. Obviously, no one wishes to disrupt a person's training. On the other hand, basic justice suggests for us that if someone must be laid off, it would be ludicrous to lay off the senior employee who is teaching and keep the person who is supposed to be learning from that employee.

I have gone into these points in detail because it has been suggested by some people that a collective agreement is an obstacle to the development of an effective skill training program and that Unions have been in some way irresponsible in dealing with the issue. It has been suggested that seniority provisions in collective agreements reserve apprenticeship spaces for employees who are too old to benefit fully from training programs and place apprentices at risk of arbitrary layoff. I reject that position totally.

For the information of the Committee, I will be tabling, at the conclusion of my remarks, a copy of our model apprenticeship agreement to illustrate in concrete terms the kind of approach we have taken in negotiations on these issues.

As a Union we feel strongly that it is in the interests of all of our membership and of the Canadian public generally that Canada develop an effective skill training system. The chaos of the present system cannot be permitted to continue.

We have put forward some suggestions which we, along with others in the trade union movement, feel would make a significant contribution to solving the problems.

We do not underestimate the difficulty of solving the problems of jurisdiction underlying the elaboration of policies.

And here, I might add, since I have spoken solely of apprenticeship programs and the training of tradesmen. However, I must say that the union is most concerned now with the problems created by the introduction of data processing and automation in general within our plant. For instance, within the auto industry we foresee of course an increase in production following a readjustment period of some two three or four years, but personally, I am convinced that it shall never provide the same number of jobs as were available last year or two years ago.

This should decide the commission to study more seriously than was thought before the problem of the robot introduction, and the computerization of everyday work. Mr. Lévesque has declared that we are exporting a great quantity of raw materials and that there is some risk that we could lose, once they

[Text]

quions de perdre là, quand elles n'y seraient plus, des sources de revenus considérables. Je supporte cette idée-là et j'ajoute ceci: Je ne me souviens pas qui a dit que le Canada était un pays semi-industriel. Je pense que c'est exactement vrai. Nous sommes un pays sous-développé en ce sens que nous exportons nos matières premières non transformées. Je pense que nous devrions exiger en retour un transfert de technologie, tout comme les pays sous-développés le font. Mais pour cela, je crois qu'on doit prévoir que les emplois dans cinq ou six ans ne seront plus ce qu'ils étaient hier, et la formation de gens aptes à utiliser ces nouvelles ressources de l'informatique, de l'informatisation de l'emploi, on devrait s'en préoccuper de façon extrêmement sérieuse. Et la Commission a, à mon avis, une responsabilité importante dans ce domaine-là.

J'espère que nos quelques remarques, monsieur le président, aideront votre commission dans ses travaux et nous vous remercions infiniment.

Le président: Alors, merci, monsieur Docquier. Mr. Olikow, member of Parliament from Winnipeg North, will be the first questioner for the task force.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I know that some members of the committee will disagree with some of the basic principles which Mr. Docquier put forward more than I do, so I will keep my time pretty short.

Mr. Docquier, your union included members who work in mines, in basic steel, in fabricating and in manufacturing; and has members who work in large and in small plants. I notice you said in your brief, that in 230 of 1,000 agreements you have apprenticeship programs and that covers half of your membership. Do I take it from that that in the larger companies you have agreements with there are usually training programs and in the smaller companies there are not?

Mr. Docquier: Yes. We have devised a job evaluation program which also includes the apprenticeship programs and this job evaluation system, unfortunately, is developed and used mostly by the large corporations. Small plants resisted that introduction. But I would like Mr. Edwards to say a few words on that; he is the expert in that field.

M. A. F. Edwards (Director, Industrial Engineering Department, United Steelworkers of America): Mr. Chairman, members of the task force. What Mr. Orlikow says is true, most of the big plants are willing to entertain programs probably because they have the money to do it, and also because they need people for their plants. We talked to the smaller employers and asked them to introduce training programs and they usually say, well, we can get people from Europe or we will rob them from someone else. We are not interested in doing it. As a result of that, most of the training is done by the large plants. But now the European source of tradesmen is drying up and the chickens are coming home to roost. The smaller employers are not able to get the skilled people they want and they are hollering like mad, and yet for twenty years we have been trying to convince them to carry on training programs. They seem to feel that it is an imposition to carry on a training program. They do not have the money, it is

[Translation]

are gone, sources of enormous revenues. I am of the same opinion and I will add this: I do not remember who said that Canada was a semi-industrial country. I believe it is the real truth. We are an underdeveloped country in the sense that we export our raw materials which are not processed. We should demand in return a transfer of technology as the underdeveloped countries are doing. To that effect, we should anticipate that the jobs in five or six years will not be the ones we had yesterday and that we should look seriously at the possibility to train people who will be able to use the new resources in the computer field, as it will be computerized employment. I believe personally that the commission should be responsible in that field.

Mr. Chairman, I hope these few comments will help the commission in its work and we thank you sincerely.

The Chairman: Thank you Mr. Docquier. M. Orlikow, député de Winnipeg-Nord, posera les premières questions au nom du groupe d'études.

M. Orlikow: Monsieur le président, je sais que les membres du comité seront en désaccord, plus que moi-même, concernant certains principes fondamentaux que M. Docquier a soulignés. Je serai donc très bref.

Monsieur Docquier, votre syndicat compte des mineurs, des métallurgistes et des ouvriers du secteur de la fabrication; certains travaillent dans des petites usines, d'autres dans des grandes. Dans votre mémoire, vous mentionnez que 230 conventions sur 1,000 prévoient des programmes d'apprentissage qui concernent la moitié de vos adhérents. Dois-je en déduire que vous avez des accords avec les grosses sociétés où l'on offre habituellement des programmes d'apprentissage et que cela n'existe pas dans les petites entreprises?

M. Docquier: Oui. Nous avons mis au point un programme d'évaluation des emplois, qui comprend des programmes d'apprentissage. Malheureusement ce programme d'évaluation des emplois est conçu pour être utilisé surtout par les grosses sociétés. Les petites usines ne se sont pas montrées disposées à l'adopter. Je voudrais que M. Edwards en dise quelques mots, puisqu'il est l'expert dans ce domaine.

M. A. F. Edwards (directeur, Département du génie industriel, Métallurgistes Unis d'Amérique): Monsieur le président, messieurs, ce qu'a dit M. Orlikow est vrai. La plupart des grosses usines veulent bien accepter des programmes de ce genre probablement parce qu'il y a de l'argent à gagner pour elles. Elles ont également besoin de travailleurs. Nous avons parlé aux patrons de petites entreprises et leur avons demandé d'adopter ces programmes de formation. Ils nous répondent habituellement: qu'ils peuvent faire venir des gens d'Europe ou qu'ils peuvent aller en chercher dans une autre société. Ce programme ne les intéresse pas. En conséquence, la formation se fait en grande partie dans les grosses usines. Les ouvriers venant d'Europe se font beaucoup moins nombreux maintenant et les employeurs reviennent au bercail. Les petits employeurs ne peuvent obtenir les ouvriers qualifiés dont ils ont besoin et ils se plaignent à qui veut les entendre. Pourtant nous essayons depuis vingt ans de les convaincre à dispenser

[Texte]

an imposition, and they are not going to do it. They will try to get them from someplace else. But it is true that most of the large plants have carried through with a job evaluation program, immediately following that, have forecast what their needs are going to be for tradesmen, and have entered into agreements with us to train apprentices, but the smaller employers do not seem to have the money, or do not seem to have the desire to do the training of apprentices.

• 1230

Mr. Orlikow: Do you have a problem that in those plants that do have training programs, frequently the training the company wants to do is simply to train the worker to do one particular job, which is not portable, so if that company has a decline in business and the workers are laid off, they really do not have a skill to take somewhere else?

Mr. Edwards: That is true, especially in the smaller plants. If they do any training, it is usually for their own particular needs. It is not to train the over-all skills of a tradesman who is portable. The larger companies are more inclined to go along with full skills of a tradesman, because they utilize them. They do not want to train a fellow just to operate a lathe, for example, and then find out they need him on a plane, or a drilling machine, or something of that nature, so the larger employers are willing to train them to the full scope. The smaller employers train to their particular needs, if they do any training at all, and most of them do not. That is right.

Mr. Orlikow: Just one last question, then, because as I say, I know other members who will have questions. The mining companies—how much training are they doing? Are there differences between different companies?

Mr. Docquier: Mining companies, generally speaking, are training their own people. I will give you an example. In the Labrador iron ore range, we have the same agreement in our collective bargaining, and fortunately in Newfoundland there has been an agreement with the provincial government that the training would be in accordance with the provincial regulations. In most of the other areas, we have training programs as well, because they are large employers, just as Mr. Edwards said.

Mr. Edwards: I just want to make one additional comment there, Mr. Chairman, if I can. In the Province of Ontario, we are almost at an agreement on training underground hard rock miners. That program will be announced very soon, and we are developing it in such a way, or we hope to develop it in such a way, that should a miner, who is being considered a skilled tradesman now,—go from one area to another mine in another area that is a smaller one, he will have a book and that will tell what he is qualified in. Most of the larger mining companies are doing their own training, both for underground workers and for the skilled trades.

[Traduction]

des programmes de formation. Ils semblent croire qu'on veut les leur imposer. Ils disent qu'ils n'ont pas d'argent, qu'on veut leur imposer cela, qu'ils s'y refusent, mais qu'ils vont chercher ailleurs. Il est vrai que la plupart des grosses usines ont participé à ce programme d'évaluation des emplois et tout de suite après, elles ont pu prévoir leurs besoins en ouvriers qualifiés et conclure des accords avec nous pour former des apprentis. Les petits employeurs ne semblent pas avoir d'argent ni le désir de former des apprentis.

M. Orlikow: Avez-vous dans ces usines où se donnent des programmes de formation ce problème fréquent, à savoir que la société ne veut former un ouvrier que pour un certain travail, ce qui élimine toute possibilité de reconversion; de sorte que s'il y a une baisse dans les affaires, les ouvriers sont mis à pied, ils n'ont pas la compétence pour faire un autre travail?

M. Edwards: Cette situation existe surtout dans les petites usines. Si on y assure une formation c'est surtout pour répondre aux besoins internes. On n'est pas prêt à former des ouvriers dans plusieurs spécialités qui permettraient une reconversion. Les grosses sociétés préfèrent former l'ouvrier dans plusieurs disciplines, car cela peut leur servir. Elles ne veulent pas un ouvrier capable de travailler exclusivement au tour, et se rendre compte ensuite qu'elles en ont besoin sur la machine à raboter, la perceuse ou autre chose. Les gros employeurs sont donc prêts à former des ouvriers dans toute une gamme de spécialités. Les petits employeurs, par contre, forment les ouvriers pour répondre à leurs propres besoins, à supposer qu'ils les forment car la plupart ne le font même pas. Vous avez raison.

M. Orlikow: Une dernière question, car je suis certain que d'autres députés veulent vous interroger. Les sociétés minières font-elles beaucoup de formation? Y a-t-il des différences entre les diverses sociétés?

M. Docquier: En général, les sociétés minières forment leurs propres employés. Je vais vous donner un exemple, pour l'exploitation du minerai de fer au Labrador, nous avons conclu la même entente dans nos négociations collectives et heureusement à Terre-Neuve, on a pu en arriver à un accord avec le gouvernement provincial pour que la formation se fasse selon les règlements de la province. Dans la plupart des autres régions, nous avons aussi des programmes de formation car il y a de gros employeurs ainsi que l'a mentionné M. Edwards.

M. Edwards: Je voudrais faire une autre observation, monsieur le président, si vous me le permettez. En Ontario par exemple, nous avons presque conclu une entente sur la formation des mineurs de fond. On annoncera ce programme très bientôt et il sera conçu de telle façon, du moins nous l'espérons, qu'un mineur jugé compétent dans une région pourra se rendre à une autre mine dans une autre région qui est moins importante. Il sera muni d'un livret qui fera état de sa compétence. La plupart des grosses sociétés minières s'occupent elle-mêmes de la formation des ouvriers, à la fois pour les mineurs et les ouvriers qualifiés.

[Text]

The Chairman: Since we are now into mining, the next questioner is Mr. Lonsdale, from Cobalt, member of Parliament for Timiskaming in Ontario. He will probably want to continue some of this discussion.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. I wish you had not made those last remarks, because I was going to ask a few questions and then move on. I will try to tame myself, because I have been through this before.

I just want to say that the method with which you addressed the issue, particularly the question of the grant-levy system, is probably one of the best presentations we have had and very specifically what you are recommending on the grant-levy system. Although we do not perhaps agree with everything you say, we certainly see some of the points that you have made with respect to the portability of skills; that they are going to have to be skills that can be . . .

The Chairman: I want to make clear to you and anybody else that is here, that as a committee we have not made up our mind yet on any issue. We will make up our mind when we make our report. So when individual members express their views, they are doing that at this stage of the hearings, and on what they have heard to date, but we will only make up our mind on grant levy, or anything else, when we write our report in May or June.

Mr. Lonsdale: I want to say that you have made some very good remarks regarding the portability of skills and that, what you call—I forgot your term—something like job specific, or firm specific training is not necessarily the best way of providing a mobile, highly skilled force. I also like your recommendations regarding the national standards, whereby a tradesman will be recognized in any province in this country.

I have perhaps one question, of course, regarding the question of lay-offs and seniority rights. That is a big issue which I think certainly draws the attention of the unions and it certainly will have to be resolved before we can perhaps even contemplate such an implementation of a grant-levy system. Is there any compromise in that exercise? They talk about trainees being treated according to seniority. If you are last on, you are first off, and those kinds of things. Is there any possibility of a compromise with the union in that regard, or are the unions looking at perhaps having a portable training program, where if an individual is trained at one facility, when there is a lay-off, somewhere along the line the industry in that sector has to make a commitment to take that individual into another firm or into another area and have him continue his training, rather than have him just lose everything he has gained to that point.

Mr. Docquier: It is certainly a very serious problem in the bargaining system we have in Canada. We can only talk for the people we represent. I cannot foresee any compromise on this question, because the people who are there resist any kind of changes which would put their seniority rights at a second

[Translation]

Le président: Puisque nous sommes maintenant dans le domaine des mines, le prochain intervenant sera M. Lonsdale, de Cobalt, député de Timiskaming en Ontario. Il voudra probablement enchaîner sur le même sujet.

M. Lonsdale: Merci monsieur le président. J'aurais préféré que vous ne fassiez pas cette observation, monsieur le président, car je vais poser quelques questions et aborder d'autres sujets. Je vais essayer de me contrôler puisque ce sont des questions que j'ai déjà abordées.

Je voulais vous dire que votre approche, surtout quant au système de subventions-contributions, est probablement la meilleure qu'il nous ait été donné d'entendre. Nous ne sommes peut-être pas d'accord avec tout ce que vous dites, nous le sommes certainement au chapitre du transfert des compétences, que les ouvriers aient des compétences qui puissent . . .

Le président: Je voudrais que ce soit bien clair pour vous et pour les autres ici, le comité ne s'est pas encore prononcé sur cette question. Nous prendrons une décision à l'étape du rapport. Lorsque les membres du comité expriment leurs opinions, ils le font à l'étape de l'audience, et en tenant compte de ce qui a été dit jusqu'à maintenant, mais nous prendrons une décision sur le système de subventions-cotisations et le reste lorsque nous rédigerons notre rapport, en mai ou en juin.

M. Lonsdale: Je dois dire que vous avez fait de très bonnes observations concernant le transfert de compétences et ce que vous appelez, je ne me souviens plus exactement du terme, l'emploi spécifique, où la formation en entreprise pour un emploi donné n'est pas nécessairement la meilleure façon d'obtenir des ouvriers hautement qualifiés et mobiles. Je suis également de votre avis concernant les normes nationales qui permettraient à un ouvrier d'être reconnu dans n'importe quelle province du pays.

J'aurais peut-être une autre question à vous poser concernant les mises à pied et les droits d'ancienneté. C'est une question extrêmement importante qui attire certainement l'attention des syndicats. Il faudra la résoudre avant même de prévoir l'implantation d'un régime de subventions-cotisations. Y a-t-il des compromis à cet égard? On parle de traiter les stagiaires selon leur ancienneté. Si vous êtes le dernier arrivé vous serez le premier parti, c'est une solution parmi d'autres. Y a-t-il possibilité de compromis avec les syndicats à cet égard, ou est-ce que les syndicats songent plutôt à un programme de formation qui peut être transféré et qui permettrait à un ouvrier formé dans une usine, d'aller dans un autre endroit semblable s'il était mis à pied. L'industrie s'engagera en quelque sorte à employer cet ouvrier dans une autre maison, dans une région, afin qu'il puisse poursuivre sa formation au lieu de risquer de perdre ce qu'il a déjà acquis.

• 1235

M. Docquier: Le problème est certainement très sérieux dans ce genre de négociations que nous avons au Canada. Nous ne pouvons parler que pour ceux que nous représentons. Je ne prévois aucun compromis sur la question, car ceux qui sont en place résistent à tout changement qui relèguerait leur

[Texte]

level of importance. So we certainly could not tell you that yes, we are ready to compromise. The bargaining system being what it is, we have to live with each individual case. Unfortunately for your opinion, I have to say the people in our plants do not want to lose their seniority rights.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I might just add one comment to that previous question . . . We do make some accommodation in individual plants. I think this is what our director has been referring to. For example, if it is anticipated that there is going to be a greater need than there normally has been over the last 10 or 12 years, the union will agree to extra apprentices being put on so that anticipated need can be met. That is an industry or a plant need; let us put it that way. If they are going to expand—for example, when the Steel Company of Canada was talking about going down to Lake Erie, where they were going to hire all kinds of tradesmen, they could not get enough pipefitters, for example, in the Province of Ontario, and they could not import them from any else. The union did agree to more than the normal ratio of apprentices being put on in anticipation of that, to try to fill that particular need.

But you must remember that Mr. Docquier's remarks are tempered by this kind of thinking in the plants. I am the person who provides the training for him. He works with me. I am not going to take a lay-off and let him remain on. So what we do in those cases is we try to say okay, you will have so many apprentices for the shop and then one for so many tradesmen after that. We try to make an accommodation within the plant, but not looking at the province-wide need or the government-wide need at that time.

Mr. Lonsdale: It does not seem there is any compromise in sight. Though you expect the federal and provincial governments to compromise and you expect the employers to compromise, the unions are still going to support their over-all aims and objectives, which I think is still somewhat irresponsible. You might be responsible to your union members, of course, but if you talk about all of us getting together and trying to work out a deal to provide better skills and highly skilled trades individuals, there certainly has to be room for all of us to give and take to a certain extent. Certainly the provinces are going to be asked to give a great deal, or to take new initiatives in their area of education. They are certainly going to have to readjust their thinking. I suggest it is time the United Steelworkers started to readjust some of their thinking.

Mr. Edwards: We are not opposed to the transfer of an apprentice if there is not enough work in a plant. We are not opposed to the transfer of that apprentice to another place for training. I hope you did not get that impression.

Mr. Lonsdale: No, you did not answer that part of the question.

Mr. Edwards: No, okay. Perhaps we missed that part of the question. We are not opposed to the transfer. I think our national director has said we are not opposed to the transfer of employees from one place to the other. The only thing we cannot compromise on is within a particular plant. But we are

[Traduction]

droit d'ancienneté au second plan. Par conséquent, nous ne pouvons certainement pas vous dire: oui nous sommes prêts à faire des concessions. Le système de négociations étant ce qu'il est, nous devons tenir compte de chaque cas. Malheureusement pour vous, je dois vous répondre que les gens dans nos usines ne veulent pas perdre leur droit d'ancienneté.

M. Edwards: Je voudrais ajouter une remarque, nous faisons certains arrangements selon les usines. C'est ce que je voulais dire notre directeur, je crois. Si par exemple on prévoyait un plus grand besoin qu'il n'y en a eu depuis 10 ou 12 ans, les syndicats accepteraient que les apprentis additionnels soient placés en formation afin qu'on puisse satisfaire le besoin. Disons qu'il s'agit d'un besoin pour une industrie, pour une usine. Si par exemple l'usine doit s'agrandir, comme ce fut le cas pour la Stel Company of Canada qui voulait s'installer au bord du Lac Érié et embaucher toutes sortes d'ouvriers. La société s'est rendu compte qu'elle ne pouvait embaucher suffisamment de mécaniciens en tuyauterie dans la province d'Ontario et qu'elle ne pouvait non plus en faire venir d'ailleurs. Le syndicat a accepté un nombre plus élevé d'apprentis en prévision de ce travail et pour répondre à un besoin bien particulier.

Il faut vous souvenir que les observations de M. Docquier tiennent compte de ce genre d'évaluation dans les usines. Je suis celui qui s'occupe pour lui de la formation des employés. Il travaille avec moi. Je ne vais pas prendre un employé qui a été mis à pied pour le conserver dans l'effectif. Ainsi, dans ces cas-là, nous nous disons qu'il nous faut tant d'apprentis pour l'atelier et tant d'ouvriers qualifiés après. Nous essayons de satisfaire les usines autant que possible, sans chercher quels sont les besoins à l'échelle de la province ou les besoins du gouvernement à ce moment-là.

M. Lonsdale: Il ne semble donc pas qu'il y ait des compromis en vue. Vous vous attendez à ce que le gouvernement fédéral et celui des provinces fassent des concessions de même que les employeurs, mais les syndicats vont quand même s'en tenir à leur objectif et à leur but, ce qui me semble un peu irresponsable. Vous êtes peut-être responsable envers vos adhérents, mais si vous demandez que nous réunissions nos efforts pour arriver à obtenir des ouvriers très qualifiés, nous pourrions tous, je crois, y travailler dans une certaine mesure. Il est certain qu'on demandera aux provinces de faire beaucoup, de prendre de nouvelles initiatives dans le domaine de l'éducation. Il leur faudra certainement réajuster leur tir. Il est temps à mon avis que les Métallurgistes unis repensent leur objectif.

M. Edwards: Nous ne sommes pas opposés au transfert d'un apprenti, s'il n'y a pas suffisamment de travail dans une usine. Nous ne sommes pas opposés non plus au transfert de cet apprenti à un autre endroit pour qu'il y reçoive une formation. J'espère que ce n'est pas l'impression que je vous ai donnée.

M. Lonsdale: Non, vous n'avez pas répondu à cette partie de ma question.

M. Edwards: Non, très bien. Je n'ai peut-être pas compris cette partie-là. Nous ne sommes pas opposés au transfert. Notre Secrétaire général a déclaré que nous ne nous opposons pas au transfert des employés d'un endroit à un autre. Nous ne voulons simplement pas faire de compromis dans une usine en

[Text]

certainly not opposed to the transfer to another area where there is work if an apprentice is unemployed.

• 1240

Mr. Lonsdale: On page 8 you talk about . . .

Mr. Docquier: Before any further questions I would like to tell you that you just deal with that problem as if seniority was not an existing problem. It is very easy to say that we are somewhat irresponsible by saying no, no compromise, but seniority in a collective agreement is basically one of the most important ingredients of a collective agreement. You do not throw that overboard very easily. Furthermore, I do not see what we accomplish by putting a productive man on lay-off and leaving a guy who is not a full-fledged tradesman to replace him. Basically we would like to see an economy where the lay-offs are not what they are right now. I think that is what we are looking for, full employment, and it is more in this light that we are talking than in the disastrous situation we have now.

The Chairman: Maybe I could throw a supplementary in right here because it is a propos what Mr. Lonsdale is suggesting on a compromise. What would be wrong with a situation or system whereby, when those apprentices were laid off because of the seniority system, they continued their courses, either in the institution nearby the plant or even on the plant floor in the plant, but without pay? Their course would be continuing and then, when times got better again, they would go back on. But what is bad is where they leave the whole training program after two years because of a lay-off. Could there not be some way whereby they could continue the training program either in the educational institution or community college, in conjunction with the union? They would not be getting any pay for that period of time but they would be continuing their course.

Mr. Docquier: As far as the part in the education system, college or whatever, we certainly would have no objection. As to the other part, I suspect that members in a plant would have objections. For instance, first it would be a direct subsidy to the employer. If a guy works without pay and produces goods, that is a direct subsidy to the employer with, as far as I am concerned, no return to the rest of the workers. That is certainly something which would have to be talked about very seriously at the bargaining table.

Mind you, there may be arrangements made with an employer. When the need is there our union has never been opposed to any kind of solution that does not harm people who have acquired rights, let us put it that way. I have seen situations where a company has agreed to maintain people at work in order to keep on training a few of its employees. But nobody was on lay-off. They would have had to lay off people, but we made some adjustment. I do not say that we are not open to this, but again it is something that goes with an individual firm at the bargaining table.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, just in reply to that last question also, something further. You will recognize that it would depend on the level the apprentice had achieved. For

[Translation]

particulier. Nous ne sommes absolument pas contre un déplacement dans une autre localité où il y a du travail, si l'apprenti est en chômage.

M. Lonsdale: Vous dites à la page 8 . . .

M. Docquier: Avant de répondre à d'autres questions, je voudrais souligner que vous en parlez comme si l'ancienneté n'était pas un problème actuellement. Il est très facile de dire que nous sommes irresponsables quand nous refusons le compromis, estimant que l'ancienneté est un élément capital des conventions collectives. On ne peut pas jeter cela par-dessus bord aussi facilement. Par ailleurs, je ne vois pas l'utilité de mettre à pied un homme productif pour le remplacer par quelqu'un qui n'est pas encore qualifié. Nous voudrions que l'économie soit telle qu'il n'y ait plus de licenciements, contrairement à ce qui se passe actuellement. Nous aspirons au plein emploi, et c'est surtout à cela que nous songeons lorsque nous parlons de la situation désastreuse que nous connaissons.

Le président: Je pourrais peut-être poser une question supplémentaire; elle me semble opportune étant donné ce que dit M. Lonsdale au sujet d'un compromis. Que trouverait-on à redire d'un système qui permettrait aux apprentis, licenciés à cause du régime d'ancienneté, de poursuivre leurs études, soit dans un établissement proche de l'usine soit dans l'usine même, mais sans toucher de salaire? Les cours se poursuivraient et lorsque les temps seraient meilleurs, ils seraient repris dans l'usine. Ce qui est mauvais, c'est lorsque les apprentis abandonnent le programme de formation au bout de deux ans à cause d'une mise à pied. N'aurait-il pas moyen de poursuivre ce programme de formation soit dans un établissement d'enseignement, soit dans un collège communautaire, de concert avec le syndicat? Ces gens-là ne seraient pas rémunérés durant cette période mais ils pourraient poursuivre leurs cours.

M. Docquier: Ils n'auront certainement pas d'objection pour la partie enseignement, que ce soit dans un collège ou ailleurs. Quant à l'autre partie, les syndiqués d'une usine pourraient avoir des objections, à mon sens. Tout d'abord, ce serait une subvention directe à l'employeur car si un ouvrier travaille sans salaire pour produire quelque chose, c'est une subvention directe à l'employeur sans que le reste des travailleurs en tirent profit. Il faudrait certainement en discuter sérieusement à la table des négociations.

Remarquez que l'on pourrait faire des arrangements avec un employeur. Lorsqu'il y a un bien, le syndicat ne s'est jamais opposé à quelque solution que ce soit qui ne met pas en danger ceux qui ont des droits acquis. Je connais par exemple une société qui a accepté de garder des gens au travail afin de pouvoir continuer à former quelques-uns de ces employés. Cependant, personne n'avait été mis à pied. Il aurait fallu en mettre à pied mais nous avons pu faire certains arrangements. Je ne dis pas que nous ne sommes pas disposés à le faire, mais là encore, cela discute à une table de négociations.

M. Edwards: Monsieur le président, je voudrais également répondre à cette question. Vous reconnaîtrez que cela dépend du niveau d'apprentissage de l'ouvrier. Ainsi par exemple s'il

[Texte]

example, if he was in his third year of a four-year apprenticeship, he would be producing a considerable amount of work. He would not just be training on the shop floor. He would be actually producing, and that is where the difficulty is. If I am a machinist and I have to leave my machine because of a lay-off, and the apprentice continues to produce on that particular machine, that is where the difficulty is.

The Chairman: I see.

Mr. H. Mackenzie (Legislative Department, United Steelworkers of America): Mr. Chairman, there is one thing I just wanted to add. Looking at the economics of this as it affects the individual firm, I think you have to keep in mind that we are talking about this in the context of a grant-levy system. The grant-levy system, in a sense, separates the firm's contribution to the funding of training from the firm's contribution to training. So, in effect, there is a balance sheet operating; some money goes into the grant levy fund and comes back in response to training. It would seem to me that a grant levy system would create a very strong disincentive to a firm to lay-off anybody in the skilled trades areas because a substantial proportion of its training costs are going to come out of that fund rather than out of its own interim regenerated money. So, there would be a disincentive built into the system against lay-offs.

• 1245

Mr. Lonsdale: That is, of course, if you are talking about it in the context of a grant levy system.

Mr. Mackenzie: Well, that is the context within which we made our brief.

Mr. Lonsdale: Yes, but we have a variety of alternatives that we are looking at, but the problem of seniority still remains. Whether it is a question of grant levy or another system, seniority is still going to be a problem, and lay-offs in relation to that is going to be a problem no matter what system we look at in terms of the method of providing more skilled tradesmen.

I am just wondering about forecasting. On page eight you talk about the very strong need for forecasting, and I think you can appreciate the difficulties we have—anybody has—in terms of getting the proper facts and figures and the proper demand information. Would you be agreeable to, or would you think that one of the possibilities of having that done is to force industry to submit on an annual or biannual basis a job forecasting or a skills forecasting report to the government that could be utilized to help with forecasting?

M. Docquier: Monsieur le président, sur cette question là, j'aimerais vous dire que le Congrès du travail du Canada va faire une soumission très spécifique et nous n'aimerions pas en traiter, étant donné que nous ne sommes pas les porte-paroles officiels du CTC. Nous ne représentons seulement qu'un syndicat affilié au CTC et je crois que vous allez trouver dans le mémoire du CTC, la réponse à la question que vous venez de me poser, et qui serait affirmative, je crois.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, I think Mr. McDermid wants to ask one question.

[Traduction]

en est à sa troisième année d'apprentissage et que la formation dure quatre ans, il y aura fait beaucoup de travail. Il ne s'agira pas d'un employé à ses débuts, mais d'un employé qui produit, et c'est là où réside la difficulté. Si je suis mécanicien, et que de dois quitter ma machine parce que je suis licencié, et que l'apprenti fais mon travail sur cette machine, cela cause des problèmes.

Le président: Je vois.

M. H. Mackenzie (Division du contentieux, Métallurgistes unis d'Amérique): monsieur le président, je voulais ajouter une observation. Si on regarde le côté économique de la situation, pour autant qu'elle affecte une société, il ne faut pas oublier que nous en parlons dans le contexte du régime de subventions-contributions. Ce régime jusqu'à un certain point distingue la contribution de l'usine au financement de la formation de la contribution de l'usine à la formation elle-même. De fait, ce serait une opération comptable. On percevrait des sommes pour le fonds de subventions, argent qui serait redistribué dans des programmes de formation. Il me semble que ce système de fonds de subventions découragerait fortement les sociétés de mettre à pied des travailleurs qualifiés puisqu'une partie importante des coûts de formation serait couverte par ce fonds et non par les bénéfices de ces sociétés. Ce système aurait donc pour effet de décourager fortement toute mise à pied.

M. Lonsdale: C'est vrai, évidemment, si vous parlez d'un système de fonds de subventions.

M. Mackenzie: Oui, c'est dans ce contexte que nous avons préparé notre mémoire.

M. Lonsdale: C'est juste, mais nous étudions également un éventail d'autres possibilités et le problème de l'ancienneté demeure. Peu importe qu'on adopte un système de perception pour un fonds de subventions ou un autre système pour former un plus grand nombre de travailleurs qualifiés, nous aurons toujours le problème de l'ancienneté et de la mise à pied en fonction de cette ancienneté.

Je m'interroge sur les prévisions. A la page 8 de votre mémoire, vous dites qu'il est nécessaire de faire des prévisions, et je crois que vous comprenez comment il est difficile d'obtenir les bonnes données et les bons renseignements sur la demande. Croyez-vous qu'une des possibilités serait que le gouvernement exige d'une industrie qu'elle fournisse un rapport annuel ou semestriel sur la demande prévue de travailleurs spécialisés; ces données pourraient être utilisées pour faciliter les prévisions?

Mr. Docquier: Mr. Chairman, I should tell you that the Canadian Labour Congress will make a submission on that very subject, and I do not want to talk about it since we are not the official spokespersons for CLC. We represent here only one union affiliated to the CLC and I think you will find in this organization an affirmative answer to this last question.

M. Lonsdale: Monsieur le président, je pense que M. McDermid veut poser une question.

[Text]

Mr. McDermid: No.

Mr. Lonsdale: None?

The Chairman: Mr. Marceau has some.

Mr. Lonsdale: Okay.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci monsieur le président.

Vous avez soulevé la question de l'informatique comme étant une occasion, semble-t-il, de causer des problèmes dans le domaine de l'emploi, mais vous n'avez pas précisé comment. Nous avons eu ce matin, je ne sais pas si vous étiez ici, le bureau d'ingénieurs Lavalin qui lui, voyait l'informatique comme étant une occasion unique d'augmenter la création d'emplois nouveaux et si j'ai bien compris votre message c'est plutôt l'inverse. Alors, peut-être que cela exigerait un peu de précisions.

M. Docquier: Bon, ce n'est pas l'inverse. C'est à dire que j'ai exprimé une crainte. Si on ne se préoccupe pas des extraordinaires possibilités que va ouvrir pour un pays qui s'en préoccuperait l'accession des micro-processeurs par exemple, donc de l'informatique à son stade le plus raffiné, on peut en souffrir. Si on laisse les grandes corporations multinationales importer des robots sans créer ici l'infrastructure nécessaire pour les faire vivre, le software comme on dit, pour créer ces ressources là, c'est là où je dis que nous pouvons en souffrir et que cela peut être désastreux. Par contre, je suis entièrement d'accord pour dire que l'informatique peut être une source de développement extraordinaire. Mais comme syndiqué, je me préoccupe de l'impact que cela peut avoir si on laisse la technologie nouvelle prendre la place des hommes sans prévoir, sans qu'il y ait une politique qui prévoit ce qu'on va faire avec ces gens là quand ils sont déplacés. Si on ne fait qu'importer les robots du Japon ou des États-Unis ou d'Angleterre, que nous commandions à l'Angleterre les programmes qu'ils sont en mesure de fournir . . . , eh bien! Apparemment l'Angleterre est en avance sur bien du monde à ce point de vue là, au point de vue développement des programmes d'informatique. Les États-Unis sont évidemment à l'avant-garde de bien des choses et sont en train de se faire dépasser par le Japon . . . Mais quand je vois, moi, le gouvernement fédéral supprimer des subsides à une firme montréalaise qui fait des recherches sur la traduction par ordinateur, eh bien je me pose de sérieuses questions sur ce qu'on a dans la tête ici dans ce pays. Si on veut être un fournisseur de matières premières, ou si on veut être un pays qui sait être, qui sait développer des industries de pointe, qui sait développer les avenues qui s'ouvrent devant lui au niveau de l'informatique. Et ça c'est un exemple, à mon avis, de l'imprévoyance d'un gouvernement qui fait face à des problèmes de créations d'emplois. On est à l'avant-garde apparemment, le programme qui est développé ici, à Montréal, est apparemment en avance sur tout ce qui se fait dans le monde sur les questions de traduction simultanée; eh bien on devrait aider cela, c'est une source, quant à moi, d'emplois nouveaux, c'est une source de développement extraordinaire!

[Translation]

M. McDermid: Non.

M. Lonsdale: Aucune question?

Le président: M. Marceau a une question.

M. Lonsdale: D'accord.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

You have indicated that computers may cause some problems in employment, but you did not say how. I do not know if you were here, but this morning we have heard a witness from the Lavalin engineering firm; according to this witness, computers could afford a unique opportunity to create new jobs. Unless I am mistaken, you say the opposite. Could we have a little more detail about that.

Mr. Docquier: We do not say the opposite. I have simply expressed some concern. We could have trouble if we do not get an awareness of the extraordinary opportunities that micro-processors, that is computer science in its latest development, could represent for a country which would prepare for it. If we let the large multi-national corporations import robots without creating here the necessary framework in order to maintain them, that is the software as it is called, if we do not create these resources, that is where we could have trouble; the affect could be disastrous. On the other hand, I entirely agree that computer science could be a source of extraordinary development. As a member of a union, I am concerned with the possible impact if we let the new technology replace men without having a policy to deal with the displaced workers. If we only import robots from Japan, the United States or England, if we only order from Britain the programs they could supply . . . Well! Apparently, the United Kingdom is way ahead of many other countries in the development of computer programming. The United States are also obviously in the vanguard in many respects, but are being overtaken by Japan . . . However, when the federal government takes away grants from a Montreal firm which is carrying out research in automatic translation, well, I doubt seriously that this country knows what it is doing. Do we want to be a supplier of raw materials, or do we want to be in the vanguard, developing the critical industries, prepared to develop the fields opening up in the automation area. It just shows the lack of foresight of a government already facing job creation problems. Apparently the program being developed here in Montreal is very advanced over anything else that is being done in the world on automatic translation. We should be helping it to move forward, since it is a source of new jobs, a fantastic development opportunity!

[Texte]

Le vice-président: J'espère.

Monsieur Docquier, vous vous référez à un programme. Le programme ou le modèle que vous suggérez, s'approche de quel programme qui existe? Programme français, celui du prélèvement français, anglais, ou allemand?

M. Docquier: Plutôt anglais. Et ici là, il y a bien des gens qui vont vous dire que le système anglais n'a rien produit, qu'il y a encore une pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Angleterre... Il faudrait aussi qu'on le fasse dans le contexte total de la Grande-Bretagne. Quand on connaît les milliers d'hommes de métier que nous, nous sommes allés chercher en Grande-Bretagne, un programme de formation technique ou d'hommes de métier ne peut pas prévoir les besoins du pays voisin. Et l'Australie a fait la même chose; la Nouvelle-Zélande a fait la même chose, et les États-Unis ont fait la même chose en Angleterre. Combien de dizaines de milliers d'hommes de métier ont été siphonnés d'Angleterre pour aller ailleurs, cela ne m'étonne pas qu'à ce moment-là on dise que leur système n'a pas donné les résultats prévus. Mais ça se rapproche je pense, de ce système-là.

Le vice-président: Maintenant, vous faites allusion à un programme et vous suggérez une coordination du fédéral, mais une administration provinciale. En quoi est-ce essentiel cette formule-là? Sans prendre position en faveur ou non, je trouve que vous compliquez davantage la situation. Si vraiment la situation est urgente, est-ce que vous ne pensez pas qu'il devrait y avoir des consultations avec les provinces? Est-ce que nous devons aller jusqu'à l'administration? Tant mieux s'ils y consentent! Tant mieux s'il y a un accord! Mais, est-ce que vous ne croyez pas que l'urgence de la situation pourrait nous justifier, à un certain moment, d'avoir un programme qui soit fédéral et même administré par le fédéral, si effectivement nous choisissons cette formule-là ce qui est l'objet de discussions?

M. Docquier: Bon, ce serait évidemment bien plus facile si on pouvait centraliser; je dis facile. Ce ne serait pas nécessairement meilleur, et ce ne serait pas nécessairement plus efficace. Mais, en toute honnêteté, nous avons vu tellement de choses ne pas se réaliser quand on a tenté de le centraliser à cause de l'obstruction de l'un ou de l'autre, et à force de se frapper la tête sur un mur de ciment, eh bien nous préférons suggérer des choses qui sont susceptibles de réussir. Et encore une fois, bien candidement, je vois très peu le Québec donner au fédéral une prérogative dans le domaine de la formation technique, et je crois que d'autres provinces verraient cela tout autant d'un mauvais œil.

Le vice-président: Au fait ce sont des questions fondamentales.

• 1255

Ma dernière question. Vous semblez, non seulement vous semblez, mais vous dites dans votre mémoire qu'il n'y a pas d'informations suffisantes mises à la disposition du public pour permettre une formation adéquate. Est-ce que vous voulez dire que les compagnies sont réticentes? Est-ce que vous voulez dire que les compagnies s'objectent ou voulez-vous dire qu'on n'a pas trouvé le mécanisme adéquat? Et connaissant le milieu des

[Traduction]

The Vice-Chairman: I hope so, too.

Mr. Docquier, the program which you mentioned is akin to what other existing program? Is it the French grant-levy system, the English system or the German system?

Mr. Docquier: More along the lines of the English system. Now, many people will say that the English system has not been very productive, that is, there is still a shortage of qualified manpower in the United Kingdom... But that comment should remain in the context of the total situation in the United Kingdom. In view of the thousands of tradesmen which we have siphoned off from the United Kingdom, we can hardly expect a technical training program or trades program to supply the needs of a neighbouring country. Australia, New Zealand and the United States have all siphoned off manpower from the United Kingdom, also. How many tens of thousands of tradesmen have been brought abroad from England? I am not surprised, then, that we should think that their system has not produced the desired results. But the system we propose is similar to that one.

The Vice-Chairman: Now, in this program, you propose co-ordination at the federal level, and administration at the provincial level. Why is it essential to use that formula? Without taking any position, I find that that would complicate the situation somewhat. If, really, the problem is so urgent, do you not think that the provinces should be consulted? Must it be administered provincially? It would certainly be great if they agreed! But do you not feel that the urgency of this situation justifies, at least for some time, administering the program at the federal level, if indeed we recommended the formula which you have proposed?

Mr. Docquier: Of course, it would be much easier if everything was centralized; I say it would be easier, but it would not necessarily be better, or more efficient. But, honestly, so many programs that we have tried to centralize have fallen through because of obstruction on the one hand or the other, and after beating our heads against a stone wall for so long, we preferred to propose something which might work. And, honestly, I see very little chance that Quebec would allow the federal government to move into the technical training field, and I am sure many other provinces would look askance on such an initiative.

The Vice-Chairman: Those are very basic issues.

This will be my last question. You state in your brief that there is not sufficient information available to the public on job opportunities to allow them to train adequately. Are you saying that firms hesitate to provide the information? Or are you saying that the firms object to doing so, or is it the means that are not adequate? Since you know so well the world of small and medium businesses, is it because we have not used

[Text]

petites et des grandes entreprises comme vous le connaissez, on n'a pas assez utilisé les possibilités? A quoi attribuez-vous ce manque d'information-là? Qu'est-ce que nous pourrions faire pour ramasser des statistiques, pour aider les gens à savoir, par exemple, quatre ou cinq ans à l'avance ce qu'ils pourront faire? Et, dans quelle direction ils vont s'orienter pour se préparer à entrer sur le marché du travail?

M. Docquier: Il y a évidemment des entreprises qui ont toujours résisté assez farouchement à donner des informations sur leurs besoins, parce que certaines informations pouvaient laisser deviner à d'autres entreprises qui sont dans la même sphère quels sont leurs programmes, de quelle façon ils avancent. On peut en tirer bien des conclusions des informations qu'on ramasse à gauche et à droite.

Cela c'est une chose. L'autre, c'est que je crois qu'à venir jusqu'à maintenant, les grandes corporations ont toujours été tirées, et les petites aussi, je ne devrais pas dire les grandes corporations, l'entreprise d'une façon générale, s'est toujours assez bien tirée d'affaires tant qu'il y a eu la possibilité pour elle de frapper à la porte du ministère de l'Immigration pour obtenir des permis pour aller chercher de la main-d'œuvre qualifiée à l'extérieur.

Les conditions sont en train de changer. Quand vous regardez les conditions dans les pays de l'Europe... L'Angleterre ça change aussi peut-être un peu moins vite, mais quand on regarde les salaires canadiens puis les salaires européens ou japonais, eh bien il n'y a plus grande différence. Donc, les travailleurs n'ont plus tellement grand intérêt à venir ici. Quand on regarde le niveau de chômage ici avec ceux des pays de l'Europe, les gars se disent on est encore aussi bien ici, il y a moins de chômage chez nous qu'il y en a là-bas! Donc, les conditions ont changé. Certaines entreprises maintenant et MIMAC... Donc, l'Association des fabricants de machinerie a fait une étude parmi ses membres et ils ont décidé: «Eh bien on va la sortir l'information et on va voir ce qu'on peut faire.» Le CTC, et je fais partie de ce groupe-là se rencontre avec BCNI Business Committee on National Issues, et là aussi se fait sentir le besoin d'une centralisation de l'information, la nécessité d'avoir cette information-là pour prévoir l'avenir. Je pense que les conditions sont en train de se faire à l'heure actuelle pour favoriser l'échange d'informations. Il s'agit de mettre sur pied le mécanisme approprié pour aller la chercher. On sait cependant la résistance du monde des affaires à un autre carcan administratif et, cela c'est le véritable obstacle à mon avis.

Le vice-président: Alors, messieurs on vous remercie infiniment. Cela a été un échange très utile et je pense que nous allons continuer vendredi la discussion sur le but précis de votre mémoire. Nous allons avoir une réunion spéciale à Ottawa, vendredi, pour discuter de ces suggestions que vous nous formulez, de manière à nous préparer à présenter notre rapport. Alors...

Mr. Marceau: Thank you, gentlemen; this has been a very interesting dialogue.

We will resume at 2 p.m. Do not forget the check-out time is 2 p.m.

[Translation]

all the possibilities? Why is there such a lack of information? What could we do to gather the necessary data in order to help people to know at least four or five years in advance what jobs will be available, and in what areas they should direct their preparation to answer the labour market?

Mr. Docquier: Of course there have always been some firms that have strongly resisted giving any data on their needs, because that sort of information could help other firms in the same field to know what their programs and their progress is. You can draw many conclusions from little bits of information picked up here and there.

That is one reason. Secondly, up to now, the large corporations and the small as well, I should say rather industry in general has always been able to manage as long as it could go to the Department of Immigration in order to obtain permits to draw tradesmen from abroad.

Conditions are changing now. Considering conditions in certain European countries... it is changing in the United Kingdom too but perhaps more slowly, when you look at the salaries paid in Canada as opposed to salaries in Europe or in Japan, there is a pretty large difference. So workers are no longer as interested to come here. And if you compare the unemployment rate here with those in Europe, Europeans say they are just as well off to stay at home, there is less unemployment than there is here in Canada! So conditions have changed. So, the Equipment Manufacturers Association carried out a study among its members and concluded that they would publish the information and find out what happened! The Canadian Labour Congress, of which our union is a member, has with the Business Committee on National Issues, and they have also concluded that there is a need to centralize information, and to make it public in order to prepare for the future. I think that now conditions are encouraging the exchange of information. All we need now is the appropriate mechanism in order to collect the information. Of course the business world is resisting being locked into yet another administrative strait jacket, and I think that is the real obstacle.

The Vice-Chairman: Gentlemen, we want to thank you very much. This has been a most useful exchange of views, and on Friday, we will be discussing the very objective of your brief. We will be holding a special meeting in Ottawa on Friday to discuss your proposals so that we can prepare our report.

M. Marceau: Merci, messieurs; ce dialogue nous a vivement intéressés.

Nous reprendrons à 14 h 00. N'oubliez pas qu'il faut libérer nos chambres avant 14 h.

[Texte]

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

• 1406

Le président: Je déclare ouverte cette quatrième session de nos séances à Montréal. Nous commençons par entendre cet après-midi Le Forum des citoyens âgés de Montréal, représenté par Thérèse Laperrière, présidente, Marie-Louise Chisalita, et Lucette Hornblower et M. W. R. Slatkoff.

Mesdames et messieurs, comme nous vous l'avons expliqué au téléphone, nous vous demandons de vous limiter à des remarques d'ouverture pendant quinze minutes, ce qui nous donne trente minutes pour poser des questions et échanger des points de vue.

Nous avons l'intention d'imprimer le mémoire comme s'il était lu entièrement, car il serait peut-être trop long de le lire en entier. Si vous pouviez choisir les parties qui sont les plus importantes, les lire maintenant, et tout le mémoire sera de toute façon imprimé, vous pouvez commencer madame.

Mme Thérèse Laperrière (présidente, groupe de travail, Forum des citoyens âgés de Montréal): Monsieur le président, membres du Comité, mesdames et messieurs.

Comme M. Allmand a déjà présenté mes collègues, je ne le ferai pas à nouveau. Je pense qu'avant de débiter vraiment l'exposé de notre mémoire, il serait peut-être bon de rappeler un peu ce qu'est le Forum des citoyens âgés de Montréal. C'est une association qui regroupe environ 1,000 membres des deux sexes, des gens qui ont 50 ans et plus, de diverses origines ethniques et religieuses. Ces gens sont groupés en vue d'informer et de continuer la formation des gens âgés, et aussi de travailler à l'amélioration de leur sort. Ce groupe, compte aussi un comité d'action sociale qui, lui, est en contact avec au-delà de 30,000 membres du Montréal métropolitain par l'intermédiaire d'organismes qui œuvrent dans le Montréal métropolitain. Actuellement, M^{me} Sylvia MacDonald en est la présidente et M^{me} Perron qui agissait comme secrétaire de notre groupe, en est maintenant la directrice générale. Il y a aussi d'absent cet après-midi... vous me permettrez que je le souligne maintenant, M. Massue, qui est un ex-président du groupe et qui ne pouvait malheureusement pas être ici cet après-midi.

Maintenant, si vous n'avez pas de questions sur ce qu'est notre organisme, je vais passer tout de suite à notre mémoire.

Le président: Très bien.

Mme Laperrière: Quand nous avons lu les fascicules reçus d'Ottawa, nous avons tout de suite convenu d'accepter l'affirmation que vous faisiez, à savoir qu'il y aurait pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les années 80. Nous n'avions pas de raison particulière de mettre cette affirmation en doute, et en discussions nous eu, que nous n'avions ni le temps ni les moyens d'argent ou de personnes pour faire un travail vraiment à fond et vérifier si cela était vrai. Donc, nous avons dit: C'est vrai et nous partons de là pour faire notre travail.

Nous avons pensé de présenter, les personnes de 45 ans et plus, les personnes âgées, comme un groupe pouvant servir de zone tampon à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée pour les années 80. Nous avons donc formulé cette proposition: Garder au travail les spécialistes de 45 ans et plus qui y sont déjà,

[Traduction]

AFTERNOON SITTING

The Chairman: I declare open this fourth session of our hearings in Montreal. This afternoon we will first hear the Forum des citoyens âgés de Montréal, represented by Thérèse Laperrière, Chairperson; Marie-Louis Chisalita, Lucette Hornblower and M. W. R. Slatkoff.

Ladies and gentlemen, as we have explained on the telephone, we would like you to make preliminary remarks for 15 minutes which would leave us one half hour to ask questions and exchange opinions.

We intend to print your brief as if it had been read in its entirety, because it might be too long to read it. If you could select some highlights and read them now, the whole brief will be printed anyway. You may begin.

Mrs. Thérèse Laperrière (Chairperson, Task Force Forum des citoyens âgés de Montréal): Mr. Chairman, members of the committee, ladies and gentlemen.

Since Mr. Allmand has already introduced my colleagues, there is no need to do it again. I think that before presenting our brief, it might be useful to remind you what is the Forum des citoyens âgés de Montréal. It is an association of approximately 1,000 members of both sexes, people over 50 years old, from various ethnic origins and religions. The association aims at informing and continuing the training of older people and also at improving their lot. This group also has a positive action committee which is in contact with over 30,000 members through various organizations in the greater Montreal area. Presently Mrs. Sylvia MacDonald is the president and Mrs. Perron who acted as secretary of our group, is now the director-general. There are others absent this afternoon... If you do not mind, I will mention the absence of Mr. Massue who is an ex-president of the group and who unfortunately could not be here with us this afternoon.

Now, if you have no more questions on our organization, I will go to our brief immediately.

The Chairman: Fine.

Mrs. Laperrière: When we read the documents from Ottawa, we immediately agreed to accept your premises, that there would be a shortfall of specialized manpower in the '80s. We had no particular reasons to doubt that affirmation and, had we had any, we would have had neither the time, the funds or the people available to dig up the facts and check the truth of the statement. Therefore we simply said: It is true and we did our work from there.

We thought of presenting the people aged 45 and over as a group which could be used as a buffer for the lack of specialized manpower in the '80s. We therefore came up with the following proposal: keep those people of 45 and over at work, when they are there already, call back certain people, that is

[Text]

peut-être rappeler certaines personnes, ceci n'est pas noté dans le mmoire comme tel, mais ça pourrait être dans le plan, et aussi compléter les effectifs en partant de personnes qui, par le fait de leur longue expérience au travail sont, si on peut le dire ainsi, des semi-spécialistes. Parce qu'il nous apparaissait important d'avoir très tôt des gens vraiment qualifiés. Alors on s'est dit: avec ces personnes qui ont déjà une expérience, le processus de perfectionnement sera peut-être moins long et serait peut-être plus rentable immédiatement, que de prendre des gens qui n'ont aucune connaissance du monde du travail et de rien bâtir à neuf, si vous voulez, à partir de quelqu'un qui n'a rien fait.

Cela impliquait évidemment certaines modifications au régime de retraite. Si vous voulez, nous reviendrons sur cette proposition un peu plus tard, parce qu'il est certain que c'est un sujet assez délicat et fort complexe.

Je dis donc que les 45 ans et plus comme zone tampon. Nous parlons donc dans notre mémoire d'un libre choix de la retraite, c'est-à-dire de permettre à des gens qui en ont la force, si on peut le dire, et les capacités, de continuer à travailler même au delà de 45 ans ou même au delà des âges fixés par certaines conventions collectives, mais leur permettre de choisir le moment où ils se retireront. Peut-être que ces personnes ne veulent pas nécessairement devenir des spécialistes, mais ils pourraient peut-être servir d'ouvriers pendant que d'autres plus jeunes qui désireraient se spécialiser, iraient, eux, se spécialiser. Alors, vous le voyez, la proposition est à deux volets, ou spécialiser ces personnes âgées qui veulent se spécialiser, et les spécialiser à partir de connaissances qu'ils ont déjà et d'expérience qu'ils ont acquise au cours des années, ou encore, s'en servir comme ouvriers en attendant que d'autres plus jeunes se soient spécialisés.

Nous avons aussi voulu souligner la nécessité d'un plan de carrière et de formation continue. Il nous apparaît assez important de souligner ce point parce que nous remarquons que souvent, passé 45 ans dans l'industrie et un peu partout, on cesse de perfectionner les gens, sous prétexte qu'ils n'ont plus qu'une dizaine d'années à travailler. A 50 ans, ça devient encore plus sérieux et rendus à 55 ans, les gens sont mis sur un genre de voie d'évitement. Cependant, les gens qui sont compétents se sentent relégués dans l'ombre, pour ne pas dire plus, et ainsi les industries et les professions se privent de l'expérience que ces gens ont pu acquérir au cours des années. Cela ne nous semble pas une façon de procéder pour garder des spécialistes, et aussi, vraiment profiter de ces personnes qui ont acquis une spécialisation, quand ce ne serait que par la répétition de travail au cours des années.

Alors, un plan de carrière et de formation continue même en fin de carrière; et au besoin, garder ces personnes, même après 65 ans, si elles le désirent évidemment, et s'il y a des ouvertures dans les domaines où elles œuvrent.

Nous avons aussi pensé d'identifier certains champs d'activités où des personnes de 50 ans et plus pourraient œuvrer. Nous savons tous que la proportion de personnes âgées, et quand je dis de personnes âgées, il faut pratiquement calculer les gens de 45 ans et plus... Il ne faut pas se leurrer, dans le monde du travail présentement, les gens de 45 ans sont souvent considé-

[Translation]

not found in the brief as such, but it could be in the plan and also build up personnel using people who, through their long experience at some kinds of work are, if you will, sort of semi-specialists. Because it seemed to us to be very important to be able to get really qualified people very quickly. So we thought: with those people who already have some kind of experience, the training process might perhaps be shorter and more profitable in the shorter term rather than if we took people who had no knowledge of the labour market or anything and use those people, building them up from zero, if you will.

Of course, this involved some changes in pension plans. If you do not mind, we will get back to that proposal a little later because it is really a rather delicate and quite complex question.

I was saying we could use the 45 and overs as buffers. Therefore, in our brief, we are suggesting people be allowed to retire of their own free will, in other words, allow those people who feel strong enough and who are capable enough to continue to work to do so even beyond 45 or whatever age is set out in the collective agreements but, in any case to allow them to choose their own moment for retirement. Perhaps those people do not necessarily want to become specialists, but they could perhaps work as generalists while other younger people who wanted to specialize could go do so. So you see the proposition is a two-fold one, either have those older people who want to specialize do so and use the knowledge and experience they have already acquired over the years as the basis of this specialization or, use them as generalists in the trade while waiting for the younger people to specialize and come up.

We also wanted to point out the necessity of career planning and continuous training. It seems to us that this point bears mentioning because we have often noticed that after 45, whether in industry or elsewhere, people are not offered training anymore under the pretext that they only have another 10 years or so in the labour market. After age 50, it is even more blatant and after 55 people are just sort of shunted off somewhere. However, those people who are competent feel set aside, to put it mildly, and industries and the professions are thus forging ahead without the experience that those people have acquired over the years. That does not seem the proper way to go about keeping specialists at work and also profit by the expertise of those people who have acquired a specialization even though it were only through repeating the same work over the years.

So career planning and continuous training even in the last stages of a career; if necessary, keep those people even after 65 years of age if they wish so, of course, and if there are openings in their field of work.

We also thought of identifying certain areas of activity where those people over 50 could work. We all know that the proportion of elderly, and when I speak about the elderly, you almost have to count from age 45... let us not kid ourselves, in the labour market presently, when you are 45 you are often considered as belonging to the other category! I do not mean to

[Texte]

rés comme déjà faisant partie de l'autre catégorie! Je ne fais pas vraiment le désespoir des gens en disant qu'à 45 ans on est vieux, mais il reste quand même que souvent on nous perçoit comme «s'en allant», si cela peut être une formule un peu plus élégante.

Alors, on a pensé que cette proportion de personnes qui vieillissent, il faut le dire, eh bien ces personnes, il y en aura de plus en plus avec les perspectives d'une vie qui va au-delà de 70 ans pour les hommes, comme pour les femmes maintenant. Il faut se dire que bientôt la proportion qu'il y aura de personnes au-delà de 65 ans par rapport à la population active, c'est-à-dire les gens de 20 ans à 65 ans qui, eux, seront au travail, deviendra telle que ce sera vraiment un problème économique et sociale.

Alors, ces gens-là aussi qui sont plus âgés auront besoin de services et auront besoin d'une activité qui se déploiera autour d'eux et qui demandera des spécialistes. Nous avons donc pensé que si on doit former des spécialistes dans les années 80, il faudrait penser à ces gens qui ont 45 ans et plus pour qu'eux soient les premiers à pouvoir entrer au service de leurs frères et de leurs sœurs aînés.

C'est un peu tout ce que l'on voulait dire sur cette perspective d'emploi pour les années 80. Évidemment, il y a beaucoup plus de choses dans notre mémoire. Je pense que le gros point, ce serait de rendre illégale la mise à la retraite en raison exclusivement de l'âge. Il est évident que dans le moment, je ne crois pas qu'il y ait une loi comme telle qui oblige les gens à prendre leur retraite. C'est plutôt par convention collective, par habitude sociale, par mesure sociale, que cette façon d'agir s'est implantée. Mais il faudrait que ce point soit clarifié et que, de toute façon, on en arrive à ne pas faire des 65 ans le seuil obligatoire où toute personne, quelles que soient ses capacités physiques ou intellectuelles, soit nécessairement remerciée, qu'à 64 ans et 364 jours on soit jeune, et qu'à 64 et 365 jours, donc à 65 ans, on soit tout à coup devenu inutile pour la société. Il faudrait peut-être repenser cette chose-là, parce que vraiment on croit que dans l'avenir ce ne sera pas un bon calcul que d'envoyer les gens à la retraite de cette façon. Ce ne sera pas un bon calcul au plan économique, et ce ne sera pas non plus un bon calcul au plan social, et ce ne sera pas non plus un bon calcul au plan du développement de l'être humain.

Quelqu'un a déjà dit qu'on est en vie jusqu'à la dernière seconde et la vie se continue... Et le fait d'apprendre jusqu'à la dernière seconde de sa vie, je m'excuse, ce n'est peut-être pas un sujet très gai, mais c'est peut-être la dernière expérience non pas de mort mais de vie; alors, il ne faudrait pas, il me semble, couper les gens de la vie à 65 ans, parce que les gens se ressentent beaucoup de cela quand ils partent à 65 ans. Donc, le droit de prendre sa retraite à l'âge qui convient à chacun, que ce soit avant ou après 65 ans, devrait à notre sens être assuré par une législation appropriée tant du fédéral que du provincial.

• 1420

J'ai parlé tout à l'heure de la formation continue pour tous. Là aussi, il faudrait que non seulement les employeurs pensent: Ah! oui, on garde nos personnes âgées, on les dorlote, vous

[Traduction]

discourage people of 45 by telling them they are old, but the fact does remain that we are often perceived as "on our way out" even though that formula might be perceived as slightly more elegant.

Well, we think this proportion of the population will be ever increasing because life expectancy has now gone beyond the 70 years ago for both men and women. The proportion of people over 65 as compared to the labour force, that is people between 20 and 65 who will be working at that point will become such that it will represent a real economic and social problem.

Now, all those senior citizens will need services and all this activity going on around them will also require specialists. We therefore thought that if specialists must be trained for the 80's, we should think about those people who will be 45 and over to give them the first opportunity of serving their elderly brothers and sisters.

That is just about all we have to say on these specialized trades for the 80's. Of course, there is much more in our brief. I think that the important point would be to make retirement illegal when it is based solely on age. I do not think that presently there is any law as such requiring people to retire. It is rather through collective agreements, through social habit, through other social measures that this way of doing things has come about. But that point should be clarified so that the sole criterion of 65 years of age is the point at which a person is obliged to retire whatever their physical and intellectual capacities and that at 64 years and 364 days of age we are young whereas at 64 years and 365 days of age, 65 years old, in other words, we are all of a sudden useless for society. We should perhaps examine that further because we do not think that, in the future, it will be a very good idea to send people off on retirement on that basis. It will not make for good mathematics on the economic level, nor on the social level nor as far as the development of the human being is concerned.

Someone once said that we live until the last second of our life and that life then continues... And the fact of learning up to and including the last second of one's life, perhaps the subject is not a very pleasant one, and I am sorry for that, but perhaps it is the last experience not of death, but of life; so we should not cut people off from life because they are 65 because people feel far more than that when they leave at 65. Therefore, the right to go into retirement at the age one finds most convenient whether before or after 65 should, in our minds, be ensured by appropriate federal as well as provincial legislation.

I mentioned continuous training for all. There again employers should not just think: Oh! yes, we are keeping our elderly, we are making it easy for them, as you can see, they have the

[Text]

voyez bien, on leur fait une bonne vie, ils sont bien, ils sont heureux; s'il a moins de force, on le laisse de côté et on le remplace par un plus jeune, c'est pour en prendre soin qu'on fait tout cela. Il ne faudrait pas que les patrons agissent de cette façon, disent les choses d'une façon et agissent de l'autre. Parce que dans le moment, les gens se sentent plutôt mis à l'écart quand ils arrivent à un certain âge, plutôt qu'ayant vraiment une chance égale avec les autres pour se perfectionner. Souvent, une personne va demander pour prendre un cours de recyclage ou un cours de perfectionnement et on va lui dire immédiatement: Hé bien! as-tu pensé combien il te reste d'années à travailler? Crois-tu que cela en vaille vraiment la peine? Alors, je pense que cette attitude de la part des employeurs devrait être modifiée. Par contre, du côté des employés, cela entraînerait très probablement, et c'est ce que nous souhaitons, une attitude plus positive, se disant que cela vaut la peine de se démenier, de travailler jusqu'à la fin, au moment où on ne veut plus travailler, puisqu'on a une chance égale avec les autres. Alors, je pense que cette possibilité de programme de carrière et d'éducation continue devrait être ouverte à tous, non pas jusqu'à tel âge ou en prévision de, mais vraiment pour tous.

Différentes formules s'offrent aussi, qui peuvent aider les personnes qui, tout en restant suffisamment alertes pour être au travail et suffisamment valables pour être gardées au travail par les employeurs, devraient représenter vraiment pour l'employeur des effectifs très positifs. Il existe des formules qui peuvent donner une chance à ces personnes. Par exemple, il y a la flexibilité des heures de travail, la flexibilité des lieux de travail. Toutes ces choses peuvent être des solutions qui aideront l'employé à vraiment profiter du savoir et des connaissances de ces employés plus âgés, et qui permettront aux employés plus âgés de faire une vie plus convenable, parce que nous ne prétendons pas avoir les mêmes forces, la même vitalité à tous les âges de notre vie. Mais je pense qu'il reste quand même des accommodations qu'il vaudrait la peine de tenter. Surtout quand on affirme qu'on manque de spécialistes, je pense que ce n'est pas le moment de retourner à la maison des gens qui ont des qualifications, des compétences. S'il ne s'agit que de diminuer de quelques heures de travail par jour leur charge, je pense que cela en vaut la peine et compense pour ceux qui viendront après, d'organiser le travail de façon à ce que ces choses-là ne se répètent pas dans 10 ans, 15 ans, 20 ans. C'est aussi une perspective à long terme.

Aussi, l'opportunité de faire une deuxième carrière, je pense que c'est de plus en plus dans l'ère du temps. Et non seulement une deuxième carrière, mais on sait que maintenant les gens changent d'emploi et de profession plusieurs fois dans leur vie. Cela n'est plus comme autrefois considéré comme une instabilité de la part des travailleurs; c'est considéré comme une évolution dans sa compétence, dans sa vision de la vie. Alors, que les travailleurs aient la chance de continuer à travailler ou de faire une deuxième carrière. Par exemple, on pourrait employer des gens qui ont une expérience pour former des spécialistes, puisqu'on en a besoin. Et entre parenthèses, il faudrait bien comprendre que nous ne pensons pas que nous ayons les effectifs voulus pour remplir tous les postes de spécialistes. Alors, les jeunes n'ont pas à craindre, nous ne

[Translation]

good life, they are perfect, they are happy; if the fellow has less strength then we let him go and replace him by a younger fellow but that is just to take care of the older one. Now, bosses should not act that way, saying one thing and doing another. Because presently, people feel set aside when they reach a certain age rather than having an equal opportunity to train along with all the others. Often, a person will ask to follow a retraining or improvement course and he will be told: Hey! have you thought of how many years' work you have left? Do you think it is really worth the effort? I think that employers should change that attitude. However, for employees it would most probably, and that is what we hope, bring about a more positive attitude as the employee would then think that it is worth making an effort and work up to the very end, until he does not want to work anymore, as he would then have equal opportunity with all the others. I think this possibility of career planning and continuous education should be open for all and not only open up to a certain age, but really opened up for all.

Different formulas could also be used to help people who, while they are sufficiently alert, to be working and sufficiently useful, to be kept working by their employers, could represent really positive personnel for the employer. There are formulas which exist so that those people might be given a chance. For example, there are flexible working hours, flexible places of work. All those things might be used as solutions which would help the employee to really be able to profit from the knowledge and expertise of those older employees and which would allow the older employees to lead a more interesting life because we do not say that people have the same strength or vitality no matter their age. However, I think there are some accommodations which would be worth trying. We are now being told there is going to be a lack of specialists so I do not think this is the time we should be sending people back home when they have qualifications and competence. If it is only a question of decreasing their workload or the number of hours they work a day, I think it is worth it, and would be a compensation for those who would be coming after them because work would then be organized in such a way that these problems will not be coming to the surface again 10, 15 or 20 years from now. That is a long term sort of thing.

As for the opportunity of getting into a second career, I think that is more and more a sign of the times. Not only a second career but we now know that people change jobs or professions many times in their lives. That is not considered anymore as of instability on the part of the worker; it is considered an evolution in his competence or in his way of looking at life. So we should provide workers with the opportunity of either continuing work or starting a second career. For example, we employ people who have enough experience to train specialists seeing as that is what we need. As an aside, it should be understood that we do not think we have the personnel needed to fill all those specialist positions. So youth has nothing to fear, we will not be monopolizing their future jobs if we are kept at work because of our specialty. I think

[Texte]

prendrons pas leur place si nous sommes gardés au travail à cause de notre spécialisation. Je pense qu'il y a de la place pour tous dans le monde du travail, autant pour les jeunes que pour les moins jeunes, et la chance devrait être égale quand on regarde les qualifications des gens. Je ne sais pas si mes compagnons pensent à des choses que je n'aurais pas relevées.

• 1425

Le président: Merci, madame. Peut-être qu'à la période des questions, on pourra examiner d'autres points.

M. McDermid était heureux de me rappeler que, comme j'ai maintenant 45 ans, je peux être membre du Forum des citoyens âgés. Peut-être que vous aurez aussi une place pour M. Orlikow et M. Marceau, mais les deux autres sont plus jeunes. C'est malheureux pour eux.

J'ai oublié de vous présenter les membres du Comité. J'ai à ma gauche M. David Orlikow, député de Winnipeg-Nord, il est le critique officiel du parti NPD pour la main-d'œuvre; le vice-président du Comité, Gilles Marceau, député de Jonquière; M. John McDermid, député de Brampton-Georgetown, en Ontario, Brampton-Georgetown in Ontario and a critic for his party in employment, especially youth employment, and Bruce Lonsdale, member of Parliament from Timiskaming in northern Ontario.

Maintenant, deux membres du Comité désirent poser des questions. Le premier est M. Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Je pense que cela fait énormément plaisir aux membres de notre groupe de travail d'accueillir un groupe de personnes qui comprennent que les gouvernements ne sont pas là pour aider exclusivement les jeunes mais qu'il y a également d'autres personnes à n'importe quel âge qui peuvent jouer un rôle positif dans la société. Et cela est encourageant parce qu'on a souvent l'impression que les gens, rendus à un certain âge, se désintéressent. Souvent, on les force à se désintéresser, mais souvent d'eux-mêmes ils abandonnent parce qu'ils se sentent incapables de jouer un rôle. Ce qui est totalement faux, puisque, avec l'âge l'expérience s'accumule et c'est là qu'ils peuvent être plus utiles à une société.

Maintenant, vous avez touché, évidemment, des points intéressants. Je vais vous poser une question d'ordre général qui rejoint peut-être un peu votre préoccupation, mais qui la place dans une perspective gouvernementale. Je pense que vous savez que les gouvernements ont toujours des budgets qui sont limités, ils ont des restrictions budgétaires, ils ont des priorités.

Est-ce que le plan d'action que vous proposez est nécessairement lié à un salaire ou estimez-vous qu'il y aurait possiblement un rôle d'engagement positif, mais sur une certaine base de bénévolat sans l'être entièrement? Ce qui permettrait à un certain moment d'utiliser l'expérience sur une base volontaire et non une base obligatoire. Et là-dessus je rejoins justement ce que vous dites, à savoir que les gens au-delà de 45 ans ont une vaste expérience et à mesure qu'ils atteignent un âge plus avancé, on les élimine du marché. Mais est-ce que la façon de les garder ne serait pas d'utiliser leurs services sur une base volontaire sans que l'on soit nécessairement obligé de leur

[Traduction]

there is room for everyone in the labour market whether they are young or not so young and when you look at people's qualifications everyone should have equal opportunity. I do not know if my colleagues would like to fill in on certain details I might have forgotten.

The Chairman: Thank you, Madam. Perhaps during question period we could examine other points.

Mr. McDermid was quite happy to remind me that, as I am now 45 years old, I can be considered as a member of the senior citizens' forum. Perhaps you would also have room for Messrs. Orlikow and Marceau, but the other two are younger. Terribly unfortunate for them.

I did forget to introduce the members of the committee. On my left is Mr. David Orlikow, member for Winnipeg North, he is the official critic of the N.D.P. for manpower questions; the Vice-Chairman of the committee, Mr. Gilles Marceau, member for Jonquière; Mr. John McDermid, member for Brampton-Georgetown, Ontario, Brampton-Georgetown, en Ontario et critique pour son parti en matière d'emploi, surtout pour les jeunes, ainsi que Bruce Lonsdale, député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario.

And now, two members of the committee would like to put questions to you. Mr. Marceau first.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

I think the members of our committee are quite happy to be welcoming a group of people who understand that governments are not there exclusively to help out our youth but there are also other people of other ages who have a positive role to play in society. That is encouraging because we often get the impression that people, once they have reached a certain age, are not interested anymore. Often, they are forced into this disinterest but they often also abandon hope because they feel incapable of playing any role. That is totally false because with age experience does accumulate and that is where they can probably be most useful to society.

Of course, you have mentioned very interesting points. I will put a general question to you and it probably does go in the direction of your concerns although it is perhaps placed within the government's perspective. I think you know that governments' budgets are always limited, that they do have restrictions and priorities.

Now, this plan of action you are suggesting, is it necessarily tied in to a salary or do you think that there might possibly be a positive involvement role but on a perhaps partly volunteer basis? That would be conducive to using experience, at a certain point, on a voluntary instead of mandatory basis. With that, I am getting back to what you were saying which is that people over 45 have vast experience and as they grow older, they are eliminated from the market. But would not the way of keeping in that market be to use their services on a voluntary basis without necessarily being obliged to pay them a salary in line with their experience? In other terms, their experience

[Text]

verser un salaire correspondant à leur expérience? Autrement dit, leur expérience pourrait être utilisée, ils pourraient le faire d'une façon volontaire et ils pourraient contribuer d'une certaine manière à ne pas alourdir les budgets qui, comme vous le savez, ne justifient pas toujours mais motivent nos actions au niveau gouvernemental.

• 1430

Mme Laperrière: Je pense que je vais vous répondre par une anecdote qui m'est arrivée au printemps dernier.

J'ai eu l'avantage d'aller en France, avec une mission organisée par le gouvernement du Québec. Nous allions en France voir le travail à temps partiel qui se fait pour les personnes du troisième âge. Nous avons rencontré à Annecy, un M. Pinard qui est responsable à l'industrie Gillette France, d'un programme de préretraite. Le midi à la table, nous parlions et à un moment il nous a dit: Moi, je serais prêt à laisser la moitié de mon salaire, mais à avoir la moitié de mon temps de libre aussi. Si on acceptait de me payer la moitié de mon salaire pour faire la moitié de mon travail, je prendrais l'autre temps maintenant. Ce qui veut dire que ce monsieur, si j'ai bien interprété son idée, disait un peu ceci: Garantisseriez-moi des revenus qui soient conformes à ma façon de vivre dans le moment, parce qu'enfin, je pense que personne n'aime descendre d'un échelon sur le plan social, un demi, cela va encore, mais tout un échelon, parfois, les gens sont un peu plus réticents. Alors, il disait en somme. Je suis bien prêt à me dévouer pour la communauté, d'une part; mais je voudrais quand même, si je travaille, être payé au salaire auquel j'ai droit pour la spécialisation que j'ai.

Je vous dirai aussi qu'en revenant de là, nous avons eu un atelier à Québec, à l'intérieur des rencontres francophones, qui parlait de travail rémunéré à temps partiel. Et là encore, les gens ont dit: Pourquoi, parce qu'on a un tel âge nos services ne seraient pas appréciés et valorisés par un salaire équivalent à celui d'un autre âge? Mais tous ces gens étaient d'accord pour faire du travail à temps partiel. Mais encore une fois, ils ne voulaient pas de cheap labour, si vous voulez.

Et à cela, on donnait un exemple bien concret. Le Dr Slatkoff comprendra, puisque lui-même est médecin. Le médecin qui a été malade ou qui se remet d'un accident et qui reprend tranquillement, doucement son travail, qui revient deux jours par semaine à son bureau, charge-t-il moins cher parce qu'il ne vient à son bureau que deux jours par semaine, alors qu'avant il travaillait cinq jours? Alors, pourquoi le professeur, par exemple, qui irait travailler deux jours par semaine, pourquoi aurait-il un salaire moindre que lorsqu'il travaillait cinq jours? Cela ouvrirait une possibilité de bénévolat et en même temps cela garantirait à ces personnes un salaire qui soit en proportion du service qu'ils rendent.

M. Marceau: Justement, ce que je veux essayer de vous faire réaliser, vous m'avez cité un exemple, je vais aussi vous citer un exemple d'un bonhomme, chez nous, qui travaille pour Sobriété du Canada. Il a 67 ans et il travaille 40 heures par semaine absolument bénévolement. C'est l'homme le plus heureux, le plus en santé du monde. Je ne dis pas que tout le

[Translation]

could be used, they could share it on a voluntary basis and they could thus, in a certain way, help in lightening the budget load which, as you know, is not always justified but is often used as a motivational factor by government.

Mrs. Laperrière: I think I will answer you by telling you the story of what happened to me last spring.

I had the opportunity to go to France with a mission organized by the Government of Quebec. We were going to France to see how part-time work was being organized for the senior citizens. We met a Mr. Pinard in Annecy who is responsible for a pre-retirement program for the Gillette Company in France. That noon, at lunch, we had a conversation going when he told us: "I would be quite ready to go on half salary as long as I also had half my time free. If they were to pay me half my salary to do half my work, I would take that right away." Which means, if I did not misunderstand him, that he was saying something like this: Guarantee me revenues in tune with the life I am leading now because I do not think that anyone likes to drop a level in society; half a level, perhaps, but a whole level, people are sometimes reticent. So he was saying: I am quite ready to work for the community, on the one hand; however, if I do work I would like to be paid the salary which I have a right to earn for the specialization I have.

I would also say that when we got back from France we had a workshop in Quebec, within the framework of "rencontres francophones" where we talked about part-time paid work. Once again the people were saying: When we reach a certain age, why could our services not be appreciated and valued at a salary equivalent to that made by someone of another age group? But all those people were agreeable to working part-time. However, once again, they did not want to go the "cheap labour" route, if you will.

There was a very concrete example given. Doctor Slatkoff will understand it because he is a doctor himself. The doctor who is sick or hurt in an accident and who is coming back to work gradually who works only two days a week in his office, does he charge less because he goes to his office only two days a week whereas before he worked five? So why should a teacher, for example, who goes to work two days a week, why should he have a salary lower than what he was making when he was working five days? That would open the door to volunteerism and would also guarantee that those people would get a salary proportionate to the services being rendered.

Mr. Marceau: Right, what I want to try to get you to realize because you quoted an example, I will also quote the example of a fellow in our place who is working for "Sobriété du Canada". He is 67 years old and works 40 hours a week on an absolutely volunteer basis. He is the happiest and healthiest fellow in the world. I am not saying everyone should do that.

[Texte]

monde devrait faire cela. Il rend des services tellement précieux, il se sent tellement heureux, il se sent tellement engagé, il a sa pension et cela lui suffit. Et à ce moment-là, il apporte une contribution. Je ne dis pas qu'on doit faire cela avec tout le monde, mais on essaie de trouver des façons possibles de répondre aux besoins actuels de l'emploi, d'utiliser l'expérience et d'essayer de diminuer les coûts, parce que tout le monde nous reproche que la vie coûte tellement chère, que tout coûte tellement cher. Alors, si les prix continuent à augmenter puis qu'on garde le même rythme peut-être qu'à ce moment-là on aura à continuer à... C'est pour cela qu'on cherche des solutions.

Oui, madame.

Mme Lucette Hornblower (membre, Le Forum des citoyens âgés de Montréal): Suite à la question qui a été posée, je pense que le Forum a toujours encouragé le travail bénévole chez les personnes âgées et on continue à l'encourager. Mais lorsqu'il s'agit d'un travail dans le sens où on l'a traité, on aimerait aussi que les personnes âgées puissent bénéficier d'un salaire pour avoir un revenu décent. Si leur travail est valable, il rapporte quelque chose à la société, alors pourquoi qu'il faudrait que ce soit fait uniquement bénévolement et que cela deviendrait du cheap labour. Cela je pense qu'il y a là un danger à éviter. Et je pense qu'il faut se rappeler que l'argent qu'on donne en salaire pour un travail qui est valable, on est aussi bien de le donner là que de la dépenser en d'autres coûts sociaux.

• 1435

M. Marceau: Mais c'est précisément la question: les coûts sociaux étant de plus en plus élevés, si vous y ajoutez des coûts additionnels vous ne diminuez pas les coûts sociaux. Il s'agit de savoir si on peut maintenir les coûts sociaux tels qu'ils sont, aux prix où ils sont. Là, vous semblez me dire que non. Il ne s'agit pas de demander à quelqu'un de travailler pour une entreprise rendre des services à une entreprise. Ce n'est pas cela. Je ne parle pas au niveau de l'entreprise. Je parle des gens qui ont une expérience et qui peuvent en faire profiter d'autres. Je pense qu'on n'est pas tout à fait dans le même domaine. Il ne me dit pas de travailler pour une entreprise gratuitement. Mais je vous parle du rôle qu'on peut jouer à l'intérieur de la société, d'utiliser l'expérience des gens comme vous venez de le dire.

Mme Hornblower: Oui, cela existe beaucoup, et on l'encourage, et on pense que cela peut prévenir certaines malaises sociaux chez des personnes, parfois.

M. Marceau: Est-ce que vous constatez qu'il y a de la discrimination vis-à-vis des gens qui ont atteint l'âge de 45 ans, ou l'on dépassé, et à mesure qu'ils approchent la cinquantaine? Est-ce que vous avez constaté une discrimination au point de vue des lois fédérales ou des centres de main-d'œuvre du Canada? La même chose vis-à-vis des femmes?

Mme Laperrière: Il y a eu cette étude faite l'année dernière par Mme Lewis de la main-d'œuvre du Québec, et c'est ce qu'elle dit, en somme. C'est ce qu'on constate, c'est que nous quand on a commencé à travailler sur ce sujet il était question des gens de 50 ans et plus; et quand je suis entrée en

[Traduction]

The services he renders are so useful, he feels so happy and so involved, he has his pension and that is enough. At this point, he is contributing. I am not saying this is what everyone should do, but we should try to find ways and means to answer the present needs of the job, using experience and trying to decrease costs because everyone is complaining that the cost of living is so high, that everything costs so much. So if the prices keep on increasing and we keep the same rhythm perhaps at that point we will have to continue... That is why we are looking for solutions.

Yes, madam.

Mrs. Lucette Hornblower (Member, Le Forum des citoyens âgés de Montréal): To answer the question that was put, I think the Forum has always encouraged volunteer work for senior citizens and we will continue to do so. But when it is work defined as we were speaking of it, we would also like our senior citizens to be able to get a salary which would give them a decent revenue. If their work is valuable and society derives a profit from it, then why should it be done only on a volunteer basis and thus become "cheap labour". I think that is a danger we should try to avoid. I think we should also remind ourselves that the money we give for valuable work done is far better given in that way than paid out for other social services.

Mr. Marceau: That is precisely the question: as social services cost more and more, if you add additional costs to that you are not decreasing social costs. We should try to determine if the social costs can be maintained at the level they are, at the price they are. You seem to be saying no. We would not be asking anyone to work for industry or for business. That is not it. I am not talking about business or industry. I am talking about people who have experience and who can help others profit by it. I think we are probably not quite in the same area. He is not saying that one should work for a company free of charge. I am just talking about how society could benefit if we could make use of people's experience, as you have just described.

Mrs. Hornblower: Yes, this is very prevalent and we encourage it, because we think it can sometimes prevent certain social problems.

Mr. Marceau: Do you think that people between the ages of 45 and 50 are discriminated against? Have you seen any discrimination in federal legislation or in the practices of Canada Manpower Centres or as regards women?

Mrs. Laperrière: A study was made last year by Mrs. Lewis of the Quebec Manpower department, and that is virtually what she found. When we started work on this subject, we were looking at people age 50 and over. When I contacted Mrs. Lewis, she said that it is at age 45, not 50 or 55, that

[Text]

communication avec cette personne, elle a dit: «Mais mademoiselle, ce n'est pas à 50 ans ni à 55 ans c'est à 45 ans qu'on a beaucoup de difficulté à trouver du travail». Voyez-vous? Je pense qu'effectivement à partir de 45 ans il est très très difficile de trouver du travail. Et beaucoup de femmes vont prendre des cours pour retourner au travail et au bout de la ligne, cela ne va pas. Ou encore elles sont obligées d'accepter complètement autre chose que ce pourquoi elles s'étaient préparées. Est-ce que sont les lois qui font cela comme ça? Est-ce que c'est cette coutume, cette vision de la retraite qui s'en vient qui fait que... Je pense qu'il est reconnu que tout dans la société est axé vers la jeunesse. Tout ce qui s'annonce à la télévision c'est toujours pour les jeunes. Tout est fait en prévision de la jeunesse. Remarquez que ce n'est pas mal! Il n'y a rien là... Mais il faudrait quand même penser que les autres personnes... Je pense qu'à 45 ans on se sent comme à 20 ans, et je pense bien qu'il n'y a personne ici dans cette salle qui est prêt à se sentir vieux cet après-midi, et pourtant nous n'avons pas tous 20 ans... Et je vous avoue personnellement qu'il ne me semble pas... Et pourtant quand j'ai laissé le travail, parce que je suis à la retraite depuis 3 ans, eh bien, j'ai dû passer par l'assurance chômage, évidemment, et j'ai eu beau chercher à droite et à gauche, et j'ai envoyé quantité de demandes... et je n'ai rien trouvé. Et là, cela va vous faire plaisir, j'ai trouvé du bénévolat, par exemple.

C'est pour cela que peut-être l'opinion de M^{me} Hornblower jointe à la mienne, fait un peu le tour de la question, à savoir que oui du bénévolat on veut tous en faire, en est tous d'accord pour en faire, mais on ne veut pas non plus que les industries soutiennent des personnes âgées pour du cheap labour jusqu'à un certain point, et de ce fait aussi, enlèvent à des plus jeunes des chances de travail. Parce que cela pourrait être à deux tranchants. Si des personnes âgées acceptent de travailler un peu comme ça et que le travail se fait... Vous savez l'autre soir dans la presse il y avait un article où on disait que le bénévolat dans le Canada représentait si je me souviens bien 1 milliard ou 3 milliards... de dollars!

M. Marceau: Un milliard point deux.

Mme Laperrière: Un milliard point deux. Bon vous voyez. Alors vous avez bien lu. Alors si cela représente 1.2 milliard, cela veut dire que si demain toutes ces personnes exigeaient le salaire moyen minimum, ça prendrait ça. Je comprends votre question lorsque vous dites: «Est-ce qu'ils vont nous demander cela?» Mais par contre, combien d'argent est-ce qu'on donne aux gens parce qu'ils retournent à la maison et ils font une bonne dépression nerveuse qui leur dure combien de temps? Et combien de gens autour d'eux vont en faire à la suite de celle-là? Vous savez, il n'y a rien de contagieux comme une dépression nerveuse dans une maison.

• 1440

M. Marceau: De toute façon, madame, ce que l'on retient de votre message, c'est l'utilisation accrue de l'expérience des gens au-delà de 45 ans. Et là-dessus, je crois que le groupe de travail est parfaitement d'accord, et on va en tenir compte sûrement lorsque l'on étudiera notre rapport qui sera présenté à la fin de juin.

[Translation]

people have a great deal of trouble finding work. In my opinion, it becomes extremely difficult to find employment after age 45. Many women take courses in order to go back to work and in the end it does not work out. Sometimes they may have to take a job in a completely different field. Is that the fault of legislation? Or is it rather this commonly held opinion about approaching retirement that causes... I think it is acknowledged that our whole society is focussed on youth. All television advertisements are geared to young people. Everything is done with youth in mind. Do not get me wrong, I am not saying there is anything wrong with that! However, we should not forget about other people... I think that if people are allowed to live in such a way that at 45 they feel the way they felt at 20—and I do not think there is anyone here this afternoon who is ready to “feel old”, and yet even though most of us are a little over 20... I must confess that personally, it does not seem... When I retired three years ago, I had to go through the unemployment insurance procedures, of course, and even though I sent out a number of applications, I did not find anything. You will be happy to hear, however, that I did find volunteer work.

Perhaps Mrs. Hornblower's comments and my own cover the question quite well: we are all quite prepared to do volunteer work, but we do not want industries to support older people as a cheap labour pool or to take job opportunities away from younger people. The question of work for the elderly could be a double-edged sword. If older people agree to work for very little and the work gets done... There was an article in the newspaper the other night that said that the voluntary sector in Canada accounted for one or three billion dollars, if I remember correctly!

Mr. Marceau: \$1.2 billion.

Mrs. Laperrière: \$1.2 billion. You see what I mean. You must have read the same article. That means that if all volunteers were to demand the minimum wage tomorrow, the cost would amount to \$1.2 billion. I understand when you ask, “Will they be asking that of us?” But, on the other hand, how much are we giving those people to stay at home, where they have a nervous breakdown that might last I do not know how long? How many of those people are going to have other nervous breakdowns? You know there is not anything so infectious as a nervous breakdown in a home.

Mr. Marceau: In any case, Madam, your message is clear, we should make better use of the experience of people over 45. And I think our task force agrees absolutely with us, and we certainly take this into account when we prepare our report which will be published at the end of June.

[Texte]

The Chairman: The next questioner is Mr. John McDermid, member of Parliament from Brampton-Georgetown, Ontario.

Mr. McDermid: I have some specific questions for you. You talked about countries that have gradual retirement schedules. Could you tell me which countries they are and in general terms how that works?

Mme Laperrière: C'est la retraite progressive. C'est de cela dont monsieur veut parler? J'ai bien saisi?

Voici l'expérience avec laquelle je suis entrée en relation a été celle de Gillette en France. La compagnie Gillette a un plan gradué de prise de la retraite. Les gens, quand ils arrivent vers 50 ans, 55 ans, ont le bénéfice de deux semaines de vacances en plus de leurs vacances auxquelles ils ont droit de par leur convention collective. Alors, ils sont gratifiés de deux semaines en plus. Ces deux semaines ne doivent pas se prendre à n'importe quel moment de l'année. Autrement dit, ils ne peuvent pas prendre ces deux semaines pour rallonger leurs vacances d'été. Ils doivent les prendre à un moment où la saison touristique est un peu à la baisse. La raison c'est pour donner aux gens un premier choc de la retraite, si on peut dire, qu'ils se sentent tout à coup vraiment en dehors de la grosse saison de vacances pendant laquelle tout le monde est en vacances et alors on retrouve les mêmes compagnons de travail dans les camps, dans les terrains de pique-niques etc... on retrouve, en somme, la même configuration sociale, si vous voulez. Tandis que si au début du mois de janvier vous prenez deux semaines de vacances, vos compagnons habituels sont au travail, les voisins sont au travail, vous voilà tout seul avec votre femme ou avec votre mari ou avec vos enfants ou avec ce qui vous reste de famille, et puis surtout, peut-être privé de tous ces amis qui font l'agrément de vos vacances habituelles. Vous vous retrouvez un peu face à vous-même, face à ce que sera très probablement votre vie de retraité.

Alors, c'est comme cela qu'on demande aux gens de prendre ces deux semaines. Habituellement, on nous a dit que quand les gens retournaient au travail ils étaient heureux d'y retourner; ils avaient trouvé cela long; ils avaient trouvé cela difficile.

L'année suivante, les deux semaines deviennent trois semaines. Et ceci s'ajoute d'une année à l'autre jusqu'à un moment donné où l'employé passe pratiquement six mois de son année loin de son travail. Quand il revenait au bout de deux semaines l'employé reprenait son travail; il y avait bien quelques gaffes que son remplaçant avait faites; il faut toujours que le remplaçant fasse des gaffes un peu... S'il n'en avait pas faites, ce ne serait pas valorisant; alors il faut qu'il en ait faites! Il revenait, grinçait un peu, et puis le cours normal reprenait et c'était comme si rien ne s'était passé. Tandis que quand ça faisait un mois, déjà il s'était produit des choses à l'intérieur de l'entreprise; des gens étaient partis, d'autres étaient arrivés, la façon de travailler s'était peut-être modifiée un peu; toutes sortes de choses... Au bout de six mois, eh bien, là, c'était vraiment différent; tellement, qu'à un moment donné, les gens arrivaient à la retraite et c'était sans douleur pratiquement, en ce sens que les gens trouvaient qu'ils étaient bien chez eux. Ils avaient fait de nouvelles connaissances, certains s'étaient acheté un chien pour aller le promener. C'est cela la mode en France

[Traduction]

Le président: Je céderai maintenant la parole à M. John McDermid, député de Brampton-Georgetown, en Ontario.

M. McDermid: J'ai des questions précises à vous poser. Vous avez dit que certains pays avaient des plans de retraite progressive. De quels pays s'agit-il, et comment cela fonctionne-t-il en général?

Mrs. Laperrière: It is called progressive retirement. Is that what you are talking about? Have I understood correctly?

I will relate the experience that I learned about at the Gillette Company in France. That company has a progressive retirement plan. When people reach the age of 50 or 55 years, they get two weeks' holidays over and above their regular leave as provided in their collective agreement. However, those two extra weeks of holidays may not be taken at any time of the year. In short, they cannot use them to extend their regular summer vacation. They must take it outside the regular tourist season. These two weeks are to provide these people with the first shock of retirement so that they will enjoy a holiday which is outside the regular vacation time, when they can find their work fellows in summer camps, picnic grounds, et cetera. In such a case, the social framework has not changed. However, if you have to take those two weeks at the beginning of January, when your normal colleagues are still at work and your neighbours are all at work, you find yourself alone with your wife or your husband or your children or whatever is left of your family, and particularly you are deprived of all these friends who normally contribute to the joy of normal vacations. You have to come face to face with yourself, and the sort of life that retirement would bring.

It is in this context that those two extra weeks of holidays are to be taken. Usually, people are glad to get back to work; they found the time passed slowly and uneasily.

The following year, those two weeks are extended to three. And these extra weeks of leave are extended from one year to the other until eventually the employee spends nearly six months away from his workplace. After two weeks, at first, the employee would go back to work and find that his replacement had made a few blunders; the replacement really must have made a few blunders... If he had not, there would not be so much value to the system; so he must have made some blunders! So the employee nearing retirement would come back grumbling somewhat and sort of pick up his life as usual as if nothing had happened. But after he had been gone in subsequent years a whole month, already changes would occur inside the firm, there would be new arrivals, the work methods might have changed slightly; all sorts of things would occur... By the time the employee would be six months away, of course things would be very different; to a point where the people who retired would do so almost painlessly, finding that they were well off at home. By then they would have made new friends, might have purchased a little dog in order to take walks, et

[Text]

maintenant! Si ça peut consoler les Anglais dont on taquinait un peu ce côté, maintenant c'est bien la mode.

• 1445

Alors, on s'en allait comme ça et puis, à un moment donné, on se retrouve à la retraite, très heureux de l'être. Maintenant, je sais que vous allez parler du coût. Au point de vue coût, on s'est rendu compte que, de toute manière, les personnes d'un certain âge, se sentant mises à l'écart et tout ça, multiplient les absences. Alors, on estime, chez Gillette, que d'envoyer des gens en vacances très souvent et en vacances prolongées dans les dernières années de travail n'était pas un problème au point de vue argent.

Mr. McDermid: Is France and Gillette the only country and company where this is carried out that you are aware of?

Mrs. Laperrière: I know in England they have something, but I do not know what, exactly, but I think that they have something similar to that.

Mr. McDermid: Okay.

Mrs. Laperrière: They have something, too, in Cervià *ce sont des produits pharmaceutiques*. They have something similar to that, too, but Gillette is the... vraiment à l'avant-garde de ce projet. Si ça peut intéresser le comité je pourrais vous faire parvenir une copie de ce plan.

M. Marceau: D'accord.

Mr. McDermid: Fine. One final question. I think with the new constitution, whatever comes of it, one of the things in there is that there will not be discrimination as to age, and I think that is going to do something to the mandatory retirement laws throughout this country. I think they probably will be proven to be unconstitutional.

If individuals collecting old-age pensions, retirement benefits, are accepted back into the work force, should they be permitted to continue to collect their moneys besides their salaries?

Mrs. Laperrière: Well, it all depends. I think. Je pense que je vais continuer en français plutôt. Ça ira mieux, je pense.

M. McDermid: Pas de problème.

Mme Laperrière: Je pense que si on modifie une chose, c'est un peu comme la boîte qu'on enlève à la base de l'étagère. En somme, on ne peut pas, je pense, modifier la loi de la retraite obligatoire sans modifier autre chose.

Je pense qu'une personne qui continuerait à travailler, je ne pense pas, enfin il me semble... je vous avoue ne pas avoir réfléchi plus longuement à cette question, mais il me semble que lorsqu'on a un salaire, on ne pense pas à demander une pension de retraite à côté, si vous voulez, un supplément de revenu, à moins que le salaire initial soit si faible que la personne ne puisse pas arriver à joindre les deux bouts. Autrement, je n'imaginerai pas que des personnes demanderaient à la fois le salaire et la pension de retraite. Il y a quand même peut-être un précédent, vous me direz si j'ai tort ou raison, mais il me semble que les gens qui prennent leur retraite après avoir été militaires, ont leur pension de retraite de militaire et

[Translation]

cetera. That is the way it is done in France now! If it will console the English who have been teased somewhat about dog walking, it is now quite the fashion in France.

So people would gradually become inactive and at a given moment would be quite happy to retire. Now, of course, I know that you will bring up the matter of the cost of such a system. In this respect, it was found that people at a certain age would start to feel left out, and their absenteeism would increase. And at Gillette, giving people progressively longer holidays in their last years at work was not really that costly.

M. McDermid: Est-ce seulement la France, et la société Gillette, qui ont un tel programme de retraite progressive?

Mme Laperrière: Sans en connaître les détails, je sais que l'Angleterre a aussi un tel programme, du moins un programme semblable, je crois.

M. McDermid: Très bien.

Mme Laperrière: La société Cervià, pharmaceuticals, a aussi un tel programme. Un programme semblable aussi, mais Gillette est... is certainly in the vanguard in this respect. If the Committee wishes, I could send you a copy of their progressive retirement plan.

Mr. Marceau: Very well.

M. McDermid: Oui, très bien. J'ai une dernière question. Dans la nouvelle constitution, on garantit la non-discrimination quant à l'âge, ce qui va sans doute changer les lois de retraite obligatoire dans notre pays. Elles seront sans doute déclarées non constitutionnelles.

Si on permettait aux gens qui reçoivent déjà la pension de vieillesse, ou d'autres pensions, de retourner au travail, devraient-ils leur permettre de garder leur pension, en plus de leur salaire?

Mme Laperrière: Eh bien, cela dépendra. I will continue in French. It will be better no doubt.

Mr. McDermid: No problem.

Mrs. Laperrière: Changing just one aspect, is like taking the can at the bottom of the display. I do not think that we can amend the mandatory retirement legislation without making other changes.

I think that a person who continues to work, should not, or at least it seems to me... I must admit that I have not really looked into that issue, but it seems to me that if one is getting a salary, one should not also expect to receive a pension, as a supplementary revenue, unless the salary is so small that one cannot make ends meet. In other words, I do not think that people would ask for both a salary and a pension. There are, however, some precedents, correct me if I am wrong, but it seems that people in the armed services, when they retire can get their pension while working at some other job. Is that true?

[Texte]

ils peuvent continuer à occuper un emploi tout en ayant leur pension. Est-ce bien cela?

Mr. W. R. Slatkoff (Le Forum des citoyens âgés de Montréal): I just wanted to add one word to what was said by Monsieur Marceau. Dr. Slatkoff is my name.

We do not think it is the government that should assume all the costs of training or special courses for people who are going to be elderly and leave the work force. We feel industry should see the advantages of supporting such a role. In that context, may I just, Mr. Chairman, add a word or two for a minute or two to what our porte-parole had to say. A few days ago...

The Chairman: You have a few minutes left. We have other witnesses after you.

Mr. Slatkoff: I speak very quickly.

The Chairman: Not too quickly, there are translators behind you, but as long as it does not take too long.

• 1450

Mr. Slatkoff: A few days ago, the Minister of State, Senator Olson, gave a short address on TV, during the evening, I think it was, on the subject of the availability of manpower for the eighties. You see, we do listen to these things. He stressed the need for educational programs, et cetera. In our brief today we underscored this project, but strongly recommended that we look to the older population as a worthwhile source to be considered to avoid the penury of a shortage for the eighties.

Present practices banish many people of 65 years and over from the work force; people who over the years have acquired skills, experience, wisdom, and knowledge, and are now cast aside. There is a waste of money and knowledge and experience which I think the government has to consider. In our brief we have dealt with various ways and means by which skilled individuals may be kept at their trade and profession, if such is their desire, or utilized in a training role for others who wish to gather knowledge and skills. This would permit industry and some of the professions to tap a rich resource of manpower. In this day and age, obligatory retirement for healthy, able individuals is an archaic practice, which except for the affluent tends to make to older citizenry more and more dependent on the state.

Furthermore, we must foster and stress the need for pre-retirement career planning and continuing education, which could be supported partly by the government but more by industry. In this way we could supply training for all citizens. The elderly are not encouraged today to continue to be useful members of society. They represent an enormous source of manpower which could be directed toward the program of providing much needed skills, as skilled citizens, for the eighties.

[Traduction]

M. W. R. Slatkoff (Le Forum des citoyens âgés de Montréal): Je voulais ajouter quelque chose à la déclaration de M. Marceau. Je suis le Dr Slatkoff.

Nous ne croyons pas que le gouvernement devrait assumer tous les frais de formation ou de cours spéciaux pour les personnes âgées qui quittent la population active. Nous pensons que l'industrie devrait comprendre les avantages d'appuyer une telle initiative. Mais à cet égard, monsieur le président, pourrais-je prendre quelques minutes pour ajouter quelques mots à ce qu'a dit notre porte-parole. Il y a quelques jours...

Le président: Vous avez encore quelques minutes. D'autres témoins attendent.

M. Slatkoff: Je parlerai très vite.

Le président: Pas trop vite, car il faut permettre aux interprètes de vous suivre, mais pourvu que ce ne soit pas trop long.

M. Slatkoff: Il y a quelques jours, le ministre d'État, le sénateur Olson, a fait une déclaration à la télévision sur les besoins en main-d'œuvre pour les années 80. Comme vous le voyez, nous écoutons ce genre de déclaration. A cette occasion, il a insisté sur la nécessité de développer les programmes d'enseignement. Aujourd'hui, dans notre mémoire, nous avons aussi accordé beaucoup d'importance à ce domaine, mais en recommandant fermement que l'on envisage d'avoir recours aux personnes âgées pour éviter de faire face à une pénurie de main-d'œuvre dans les années 80.

Les pratiques actuelles bannissent beaucoup de personnes de 65 ans et plus de la main-d'œuvre active; or, ce sont là des personnes qui ont des années d'expérience, ce qui leur a permis d'acquérir beaucoup de compétence, de connaissances et de sagesse. Selon nous, les mettre de côté représente un gaspillage d'argent, de connaissances et d'expérience, dont le gouvernement devrait se préoccuper. Dans notre mémoire, nous avons examiné des méthodes qui permettraient de préserver les emplois de ces personnes qualifiées, si elles le veulent, ou de les utiliser dans un rôle de formation pour ceux qui voudraient acquérir les mêmes compétences. Ceci permettrait aux entreprises et aux professions d'avoir accès à des ressources très riches en main-d'œuvre. A notre époque, obliger des personnes compétentes et en bonne santé à prendre leur retraite constitue une pratique archaïque qui a pour effet de mettre de plus en plus à la charge de l'État celles qui ne jouissent pas au départ d'une certaine richesse.

Nous pensons en outre qu'il importe de renforcer les programmes de planification de carrière avant la retraite, ainsi que les programmes d'enseignement permanent, en ayant recours aux services du gouvernement, mais aussi, et surtout, aux entreprises privées. De cette manière, nous pourrions fournir une formation professionnelle à tous nos citoyens. Aujourd'hui, les personnes âgées ne sont pas incitées à demeurer des membres utiles de la société, même si elles représentent une réserve de main-d'œuvre énorme, qui pourrait être utilisée

[Text]

Many people would like to work as volunteers, but they would like to work in the area or field in which they have had their vast experience. I am an administrator. I would love to be able to continue in some voluntary capacity in an area in which my skill, knowledge, and experience would be useful. But we do not get those opportunities today.

The Chairman: Thank you very much, madame Laperrière et les autres le docteur Slatkoff, madame Hornblower et madame Chisalita. Nous avons reçu et entendu d'autres mémoires présentés par des groupes du troisième âge, dans les autres provinces et villes, et vos représentations sont entendues avec beaucoup d'intérêt. Je dois mentionner aussi qu'au Parlement surtout, nous avons le sénateur Croll et d'autres qui épousent la même cause que vous. Je suis certain qu'il y aura des changements dans ce domaine. Alors, merci.

M. Slatkoff: Merci.

Le président: Les prochains témoins sont des représentants de la Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec, représentée par messieurs Louis Roy et Yvon Jacques, qui en sont le président et l'administrateur.

Monsieur Roy, je ne sais pas si vous étiez ici au commencement, mais nous avons demandé à nos témoins, parce que nous en avons entendu beaucoup, de limiter leurs remarques d'ouverture à 15 minutes. Maintenant, j'ai ici votre mémoire, et comme il a presque 20 pages, ce serait trop long de le lire maintenant. Nous avons l'intention de l'imprimer entièrement dans les comptes rendus imprimés d'aujourd'hui comme s'il était lu. Peut-être que vous voudrez souligner les parties qui sont plus importantes, les conclusions, les recommandations et peut-être l'introduction, je ne sais pas, mais nous n'avons pas le temps de lire tout au long. Mais tout sera imprimé comme s'il avait été lu et ça nous donne plus de temps pour causer et poser des questions, échanger des points de vue.

• 1455

M. Louis Roy (président, Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec): Parfait. Alors, je suis complètement d'accord pour être surtout disponible afin de répondre à vos questions plutôt que de lire un texte, ce qui pourrait être très ennuyeux à faire.

Le président: Très bien, merci.

M. L. Roy: J'aimerais au préalable vous présenter l'organisme que je représente, la Corporation professionnelle des conseillers en orientation. C'est un organisme qui regroupe 1,300 membres, conseillers en orientation. Il est quelque peu différent de ce qui existe dans d'autres provinces du Canada. Ceci est surtout dû au fait que, dans d'autres provinces, les conseillers d'orientation travaillent surtout dans les écoles, œuvrent surtout au niveau scolaire, alors qu'au Québec, de par leur formation, les conseillers en orientation ont une formation de deuxième cycle universitaire, c'est-à-dire au niveau de la maîtrise, à l'intérieur de laquelle formation on retrouve une formation de base en psychologie, en éducation, en sociologie

[Translation]

pour nous permettre de répondre au manque de compétences que nous connaissons dans les années 80.

Beaucoup de ces personnes accepteraient de travailler bénévolement, à condition que ce soit dans un domaine relié à leur expérience considérable. En ce qui me concerne, je suis un administrateur et je serais ravi de pouvoir continuer à fonctionner dans ce domaine, même bénévolement. Malheureusement, ce sont là des possibilités qui ne nous sont pas offertes aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup, Mrs. Laperrière and the others, Dr. Slatkoff, Mrs. Hornblower and Mrs. Chisalita. We have heard other witnesses from older citizens' groups, in other provinces, and I may tell you that we are very interested by what you have to say. I must also mention that we have in Parliament Senator Croll and others who are pushing for the same ideas. I am quite sure that there will be changes in this area. Thank you.

Mr. Slatkoff: Thank you.

The Chairman: The next witnesses are members of the Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec; they are Mr. Louis Roy, President, and Yvon Jacques, Administrator.

Mr. Roy, I do not know if you were here at the beginning but we have asked all our witnesses to limit their preliminary statements to 15 minutes, since we do have many witnesses. Since your brief is about 20 pages long, it would take too much time for you to read it now. In any case, it will be appended to the minutes of today's meeting. You could perhaps underline the most important parts, your conclusions or your recommendations or even the introduction. It is up to you to decide, but we do not have enough time for you to read the whole presentation. But rest assured that it will be printed in its entirety as if it had been read. By proceeding in this fashion, we have more time to talk, to ask questions and to exchange viewpoints.

Mr. Louis Roy (Chairman, Corporation professionnelle des conseillers en orientation du Québec): That is perfect. I am more than willing to answer questions rather than read this text. That would get to be a bit boring perhaps.

The Chairman: Very well. Thank you.

Mr. L. Roy: I would first of all like to give you a brief outline of the organization I represent, the Corporation professionnelle des conseillers en orientation. We have a membership of 1,300 guidance counsellors. Our organization is somewhat different compared to those which exist in other Canadian provinces. This is mostly due to the fact that, contrary to the other provinces, guidance counsellors do not mostly work for schools. In Quebec, guidance counsellors have a higher-level university education; the master's degree that they all follow gives them basic knowledge in psychology, education, sociology and environmental studies. This is why guidance counsellors are well prepared to work in different sectors of the popula-

[Texte]

et en environnement. C'est ce qui fait que les conseillers d'orientation sont bien préparés pour œuvrer dans différents secteurs d'activités de la population. De fait, on les retrouve, comme c'est mentionné au premier paragraphe de la présentation, dans le domaine de l'éducation, c'est la majorité des conseillers d'orientation qui sont dans le domaine de l'éducation, on en retrouve une proportion trop petite hélas! dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Les autres se distribuent dans les domaines de la réhabilitation, l'entreprise privée et des services communautaires.

Alors, je pense qu'un aspect important aussi, qui motive probablement les recommandations que nous faisons à la fin, est de vous faire comprendre l'importance de l'information à l'intérieur du travail du conseiller en orientation. Il a une fonction d'aide, il doit aider les personnes dans leur développement de carrière, dans leur développement vocationnel.

Alors, à ce titre-là, il doit avoir comme instruments les informations requises sur le marché du travail, autant les informations actuelles que les informations prospectives.

Pour que la personne puisse effectuer un bon choix de carrière, il y a une première étape qui est très importante, celle de posséder des informations. Depuis longtemps, la Corporation des conseillers en orientation, ainsi que ses membres, réclame que les données sur les perspectives existent et leur soient transmises. Certaines données existent présentement, mais de façon éparse. Une de nos recommandations va porter justement sur le fait que ces données-là devraient être centralisées et mieux diffusées.

Pour nous, c'est l'aspect, je pense, le plus important, celui qui nous préoccupe le plus dans le cadre de notre mémoire. Nous avons quand même émis notre opinion, ai meilleur de notre connaissance, sur d'autres aspects de la question sans pour autant prétendre avoir tout couvert la question de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

Vu que je ne dois pas en faire la lecture, un aspect important que l'on relève, à la page 3 de notre mémoire, est celui des causes de la pénurie. On a identifié quelques causes de la pénurie de main-d'œuvre. Tout cela en vue de recommander des solutions appropriées. Entre autres, au niveau des programmes de formation de main-d'œuvre, on est d'accord pour dire que ça peut remédier à une situation de pénurie, mais ce n'est pas nécessairement le seul moyen d'enrayer la pénurie. Par exemple, si les causes d'une pénurie se situent au niveau des conditions de travail ou de la situation géographique, on comprendra que la solution, à ce moment-là, ne résidera pas dans des programmes de formation de main-d'œuvre.

• 1500

Alors, nous avons procédé à une analyse rapide du contexte actuel du marché du travail. On a tenté de faire une analyse selon l'évolution démographique, selon le contexte social actuel et selon la conjoncture économique pour en arriver à identifier, en regard des pénuries au Québec, deux principales conclusions. Ces conclusions-là sont basées sur une analyse non exhaustive qu'on a faite selon la Liste anticipative des déséquilibres par profession qui est publiée par Emploi et Immigration Canada. Les deux conclusions sont les suivantes.

[Traduction]

tion. A lot of them are found working in the field of education, as is mentioned in the first paragraph of our presentation. The majority of them, therefore, work in this field; unfortunately, not enough of them work in the manpower aspect of things. The rest find work in rehabilitation programs, in private enterprise and in community service organizations.

A point that we wanted to make very clear, and which probably inspired the recommendations that we make at the end of our presentation, is the importance of information in the context of the guidance counsellor's work. The guidance counsellor is a helper, who assists people in career and vocational planning.

This is why he or she must have access to all the available information on the job market situation; i.e., facts about the present possibilities and about future prospects.

The first step that must be accomplished in order for someone to choose the right career, is to get together the necessary information. Our association and its members have for a long time been demanding that information on job possibilities be printed and sent out. Some information exists already, but it is sporadic and scattered. One of our recommendations is that this information be centralized and better distributed.

As far as we are concerned, this is the most important aspect of the problem, and much of our presentation is geared accordingly. We nevertheless have expressed our opinion on other aspects of the question. But we do not support to have covered the entire question of the lack of specialized workers.

Since I am not going to read the presentation, I would simply like to call to your attention an important aspect that we deal with on page 3: the causes of this shortage. If you look at the text, you will see that we have listed a few causes of this manpower shortage, in view of recommending appropriate solutions. We would agree that manpower training programs could help correct the situation, but we do not believe that that is the only solution. For example, if a shortage is due to working conditions or to geographic aspects, it is clear that the solution to the problem will not be manpower training programs.

This is why we made a quick analysis of the present situation of the job market. In the context of this work, we tried to take into account various factors; a demographic evolution, the present social context and the overall economic situation. This led us to two major conclusions, which apply directly to shortages in Quebec. These conclusions are based on a non-exhaustive analysis that we made using the Forward Occupational Imbalances List published by Employment and Immigration Canada. Our two conclusions are the following.

[Text]

Premièrement, une occupation sur quatre rapportée en pénurie l'est en raison d'une insuffisance qualitative ou quantitative de l'offre de main-d'œuvre.

Deuxièmement, les pénuries signalées concernent des professions qui se retrouvent en déséquilibre pour des raisons se rapportant au manque d'expérience, à l'absence de mobilité de l'offre existante ou à de piètres conditions de travail.

A la suite de ces conclusions-là, on propose deux objectifs au programme de formation. Premièrement, il devrait d'abord et avant tout pallier au chômage dit structurel et, en ce sens-là, on propose qu'il y ait des études qui aident davantage à déterminer toute l'importance du chômage dit structurel.

Deuxièmement, un programme de formation devrait permettre de résoudre l'état de déséquilibre dans les cas d'occupations présentant une discordance qualitative des compétences de l'offre existante et des exigences de l'emploi ou, d'autre part, dans les cas d'absence de main-d'œuvre disponible.

Dans les autres cas, on pense que ce n'est pas nécessairement un programme de formation qui peut solutionner un problème de pénurie de main-d'œuvre.

Nous avons identifié certaines caractéristiques des années 80 concernant les perspectives au niveau de la situation sociale. Parmi ces caractéristiques, on retrouve l'accroissement de la capacité concurrentielle du secteur privé, une concurrence accrue des entreprises de fabrication, le vieillissement de la population active, l'entrée de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail, le fait que la main-d'œuvre du groupe d'âge de 15 à 24 ans atteindra un sommet en 1984 et aussi le fait que, de plus en plus, les jeunes, dans les années 80, voudront travailler dans des secteurs répondant davantage à leurs aspirations professionnelles. Au niveau des écoles, du moins, les conseillers en orientation travaillent beaucoup avec les jeunes sur cette facette-là, à savoir la satisfaction personnelle que l'on peut retirer d'un emploi, d'un travail.

Nous avons par la suite identifié certains problèmes et aussi proposé certaines solutions appropriées.

Le premier problème qu'on peut rencontrer va résider dans le manque d'expérience des jeunes travailleurs. Je pense que, de plus en plus, les employeurs devront éliminer cette barrière, avec ou sans l'aide gouvernementale et devront consentir à investir dans la capacité potentielle des jeunes et non plus toujours exiger d'eux qu'ils aient de l'expérience avant de commencer à travailler.

Une deuxième solution possible: l'importance redonnée au secteur privé et la volonté manifeste de redistribuer l'emploi dans des secteurs plus productifs devraient favoriser une approche privilégiée qui donne la priorité aux secteurs industriels plutôt qu'une approche globale. On voudrait qu'on accorde la priorité aux secteurs industriels en croissance plutôt que de considérer globalement les secteurs.

A ce titre-là, je pense qu'il serait souhaitable que les employeurs qui élaborent des projets d'investissement tiennent compte aussi de leurs besoins futurs en main-d'œuvre. Ce

[Translation]

First of all, one out of every four occupations registering a shortage is in this situation because of a qualitative or a quantitative insufficiency of the supply of manpower.

Secondly, the shortages mentioned apply to professions that are in an unstable situation for reasons related to a lack of experience, the immobility of the existing supply or simple working conditions.

As a follow-up of these conclusions, we propose two objectives for training programs. Firstly, these programs should try to solve structural unemployment. We suggest that studies be made in view of determining the magnitude of structural unemployment.

Secondly, these programs should help correct the state of imbalance of those occupations where the demands of a job do not correspond to the qualifications offered on the supply end of things or, on the other hand, to deal with cases where there is not enough manpower available.

As for the other cases mentioned, we do not think that training programs hold the key to the solution of manpower shortage problems.

We have identified a certain number of characteristics relative to the 1980's, pertaining to the social context. Among them, there is the increase of the competitive capacity of the private sector, the intensification of competition between different manufacturers, the aging of the working population, the ever increasing percentage of women on the job market, the fact that the age group corresponding to people 15 to 24 years old will reach its high point in the job market picture in 1984 and the fact that more and more young people, in the 1980's, will want to have jobs that correspond more closely to their professional aspirations. At least in the schools, guidance counsellors will attach more and more importance to this aspect, i.e. the personal satisfaction one can get out of his or her job.

We went on to identify certain problems and to offer a few solutions.

The first problem one encounters is the lack of experience of young workers. I believe that employers will have to strive more and more to eliminate this obstacle, with or without governmental assistance. They will have to decide to invest in the potential of young people, rather than always demand that they have experience before offering them a job and a chance to prove themselves.

There is also a second solution. The granting of a new importance to the private sector and the will to redistribute employment in the most productive sectors of the economy should show the way to an approach that would favour industrial sectors, and we think this will be preferable to a more global approach. We would like priority to be given to growing industrial sectors. We believe this is a better way of dealing with the problem than to consider all the sectors of the economy as a whole.

It follows that it would be preferable that employers preparing investment projects take into account their own future labour needs. That would permit better manpower planning.

[Texte]

serait une façon de faire une meilleure planification de la main-d'œuvre.

• 1505

On retrouve la question de la mobilité des jeunes, tant géographique que professionnelle. Les jeunes devront de plus en plus faire preuve de mobilité géographique ou professionnelle. La question de la mobilité professionnelle nous ramène à la question de polyvalence et nous ramène donc souvent à la question de formation initiale, de formation de base. Une solution qu'on envisage serait la définition d'occupations connexes. Je pense qu'un effort plus grand devrait être consenti dans ce domaine par les spécialistes. Cela permettrait d'ajuster le contenu pédagogique des cours et permettrait une formation fondamentale de base plus large qui rendrait la personne plus polyvalente sur le plan professionnel.

Ensuite, on touche la responsabilité de l'employeur qui devrait s'accroître en ce qui concerne la formation de ses employés.

J'arrive maintenant aux recommandations. Nous recommandons que l'on procède à l'identification des pénuries d'emplois spécialisés, ensuite que l'on procède à une identification d'occupations connexes, que l'on établisse des mécanismes efficaces de diffusion d'information, que les programmes de formation accordent la priorité aux secteurs industriels en croissance, que les programmes de mobilité soient adaptés et mieux connus et aussi que soient évalués les divers programmes de main-d'œuvre.

A la première recommandation qui concerne l'identification des pénuries d'emplois spécialisés, on veut attirer votre attention sur un volume publié par Emploi et Immigration Canada, la *Liste anticipative des déséquilibres par profession*. La méthodologie de cette dernière étude est en révision et la publication a été abandonnée aux dernières nouvelles. Il serait fort souhaitable qu'elle soit à nouveau publiée pour informer le public de l'état du marché du travail et même qu'elle aille au-delà de deux ans en termes de perspectives.

Une meilleure identification des pénuries d'emplois spécialisés suppose que les employeurs soient en mesure d'établir la description de la structure occupationnelle de leur entreprise. Cela suppose aussi qu'à tout projet d'investissement présenté par une entreprise, devrait se greffer au même titre qu'une analyse des marchés d'exportation, par exemple une planification des besoins en main-d'œuvre. Cela suppose aussi fort probablement une aide gouvernementale qui permette à l'entreprise de déterminer quels sont ses besoins spécifiques ou quels seront ses besoins spécifiques en matière de main-d'œuvre spécialisée.

Une deuxième recommandation touche l'identification d'occupations connexes; on en a fait état tout à l'heure brièvement. C'est en fait pour assurer une plus grande polyvalence des travailleurs dans leur recherche d'emplois. Je pense qu'il faudrait accroître la recherche dans ce domaine et dépasser le stade de la reconnaissance de cette réalité. Je sais que l'on ne possède à date des données sur un nombre significatif de

[Traduction]

This brings us back to the matter of youth mobility, and by that I mean geographic as well as professional mobility. Young people will more and more have to show a willingness to be geographically or professionally mobile. And this question of professional mobility is directly related to that of adaptability, which in turn brings us to the matter of initial or basic training. One solution, according to us, would be the definition of related occupations. I believe that in this field specialists would have quite a role to play. Such initiative would enable to adjustment of the content of courses. If people were given a broader training, this would be more polyvalent professionally.

Further down, in our brief, we mention that the employer's responsibility as far as the training of his employees goes should increase.

And now I come to our recommendations. We recommend that the employment sectors where there are shortages be identified, that related occupations be determined, that efficient information distribution mechanisms be established, that training programs give the priority to growing industrial sectors, that mobility programs be better adapted and better understood and that different manpower programs be evaluated.

As far as the first recommendation, dealing with the identification of those areas where there is a shortage, is concerned, we would like to call to your attention a book put out by Employment and Immigration Canada, entitled *Forward Occupational Imbalances List*. The methodology used in this study is presently being revised and, according to the last news we heard, the publication has been put aside. We think it would be advisable for this book to be published once again in order to inform the public of the state of the job market. We would also suggest that this publication include predictions that go beyond a simple two year period.

When we suggest a better identification of those areas where there are shortages, we mean that employers should be able to give an adequate description of the occupational structure of their company or organization. That means that for every investment project, a company should present, in the same way it would an analysis of export markets, a plan of its manpower needs. This is where governmental assistance would come into play, enabling companies to determine what are and what will be their particular needs as far as specialized manpower is concerned.

Our second recommendation concerns the identification of related occupations. We touched lightly on that a little while ago. The object of this would be to ensure that workers are sufficiently polyvalent. I think more research should be done in this field. We must do more than simply recognize that the situation exists. I know that there is information available on certain tasks common to different jobs. But we should go

[Text]

tâches communes qui existent dans les fonctions à accomplir que pour quelques occupations. On devrait aller beaucoup plus loin et procéder systématiquement pour l'ensemble des occupations et y aller non seulement en termes de ce qui existe, mais aussi en terme de prospective.

La troisième recommandation qui pour notre organisme est très importante, sinon la plus importante, touche toute la question d'information. Toute information de nature prospective doit se rendre à ceux qui ont comme tâche la formation de la main-d'œuvre actuelle et future. Un manque d'information prospective sur le marché du travail influence toute la programmation du réseau scolaire régulier et ainsi limite le choix des étudiants dans leurs options. Il ne s'agit pas tant de faire connaître l'estimation de main-d'œuvre requise pour une profession en particulier, mais plutôt de disposer de données pour le secteur occupationnel, incluant les professions spécifiques à ce groupe. A partir de cette information, le conseiller en orientation sera davantage en mesure d'aider la personne à évaluer les possibilités qui s'offrent à elle puisqu'il possèdera davantage de données sur les implications de chacune des solutions que la personne désire considérer dans son cheminement. Par conséquent, on peut supposer qu'il y aura moins de personnes ayant reçu une formation spécifique qui se retrouveront en vain à la recherche d'un emploi dans une profession dont le contingentement était connu ou prévisible.

• 1510

L'information sur le marché du travail à court ou à moyen terme, sur les secteurs occupationnels, sur les professions et sur les programmes de formation est un outil indispensable aux conseillers en orientation. C'est devant l'importance que revêt l'information pour les conseillers en orientation et leur clientèle que la Corporation des conseillers d'orientation du Québec offre sa collaboration, selon des modalités qui resteraient à définir, pour diffuser auprès de ses membres tous les renseignements pertinents. Ce rôle d'agent de liaison qu'offre la Corporation s'insère bien dans le cadre du mandat qu'a notre organisme. Un des mandats de l'organisme est la mise à jour des connaissances des membres; on veut aussi rendre des services professionnels aux membres. En ce sens-là, la Corporation offre sa collaboration.

Une quatrième recommandation concerne la priorité à donner aux secteurs industriels en croissance. Cela assurerait une durée plus longue de travail et donc, une meilleure intégration du travailleur à l'industrie.

Une cinquième recommandation a trait à l'adaptation des programmes de mobilité. Au niveau des programmes de mobilité, il y a un autre aspect important qui est encore une question d'information. Un programme de mobilité devrait avoir comme base un réseau structuré d'information sur les postes vacants et l'offre disponible afin de permettre de résoudre l'état de pénurie dans certaines professions. Un travailleur mieux informé rationalise son choix face aux possibilités qui existent. Divers mécanismes devraient être étudiés pour rendre l'information accessible au public et tout particulièrement aux différents intervenants dans l'aide aux clients à la recherche

[Translation]

further than that and systematically analyze all occupations. And this work should not only be done for existing employment opportunities, but also for future ones.

Our third recommendation, the most important in our view, concerns information. All available information on future employment possibilities should be sent to those whose job it is to train manpower for the present and for the future. A lack of information on the job market has unfortunate repercussions on school programs as a whole and limits the choice students have. It is not so much a matter of predicting how many workers will be required for a given profession, but rather of collecting information on the various occupational sectors and on the particular professions that all into these different categories. Once the guidance counsellor has this information, he or she will be much better able to help others evaluate the available possibilities because he or she will know more about the implications of each of the solutions that are being considered. It follows that less people with specific training would vainly be looking for work in a profession where the maximum quota was either known or predictable.

Information on the short and middle-term job market, on the various occupational sectors, professions and training programs are all indispensable tools for the guidance counsellor. It is in view of the importance this information holds for guidance counsellors and their clientele that the Corporation des conseillers d'orientation du Québec has offered to help, in ways which still must be defined, in order to put all pertinent information at the disposal of its members. This liaison officer role that our corporation is offering to play would fit in quite nicely in the context of our mandate. One of the responsibilities of our organization is the updating of the knowledge and information of our members. We also wish to offer professional services to our members. This is why I said earlier that our corporation is offering assistance.

Our fourth recommendation concerns the priority that must be given to those industrial sectors which are growing. This would ensure longer-term employment and, thus, a better integration of the worker within the industry.

Our fifth recommendation deals with the adaptation of existing mobility programs. This matter is also related to the important question of information. Any mobility program should be based upon a structured system of information on vacant jobs and employment prospects, in order to solve the shortages that exist in certain professions or trades. The better-informed worker will rationalize his choice in view of the existing possibilities. Studies should be made of different mechanisms which would put this information at the disposal of the public and, more importantly, of the different intermediaries that help clients who are in search of a job. Our

[Texte]

d'un emploi. Cela fait partie aussi de l'offre de la Corporation que de collaborer à la diffusion de ces informations-là.

Pour ce qui est de l'évaluation des programmes de main-d'œuvre, nous croyons que tout programme mis en application doit à un moment donné être évalué. L'évaluation devrait inclure entre autres le phénomène de l'abandon des cours. Une analyse plus exhaustive de cet aspect permettrait possiblement de supporter l'hypothèse que nous faisons que la disponibilité d'un service d'orientation professionnelle est susceptible de réduire le nombre d'abandons de cours. Présentement, il existe peu ou pas de véritables services d'orientation offerts par le fédéral aux travailleurs. Il existe ce qu'on peut appeler un service de placement où souvent, le conseiller en main-d'œuvre est forcé de s'occuper la quantité plutôt que de la qualité. Il dispose d'à peu près 10 minutes, je caricature à peine, pour trouver un emploi à un client du Centre ou pour le «caser» dans un programme de formation. S'il y avait un service d'orientation d'offert, les clients des Centres d'emploi choisiraient un programme parce qu'il répond à leurs capacités, à leurs aspirations et donc, le phénomène d'abandon des cours serait amoindri.

Voilà en résumé les principales recommandations que nous voulions faire.

Le président: Merci, monsieur Roy. Il me semble que dans la situation actuelle au Canada, où il y a d'un côté un taux de chômage trop élevé et de l'autre une pénurie dans les métiers spécialisés, le travail de votre Corporation est très important parce que vous avez la responsabilité de conseiller les jeunes dans le choix d'une carrière. Maintenant, d'autres témoins, d'autres groupes qui sont venus devant le Comité ont critiqué les conseillers et je voudrais votre réaction à cela. Ils ont dit que beaucoup de conseillers semblent avoir un préjugé pour l'université et contre les métiers, les métiers de col bleu par exemple, même s'il y a plusieurs bons emplois en électronique et dans beaucoup d'autres métiers, ces conseillers suggèrent aux jeunes hommes d'aller vers les professions universitaires. C'est une critique.

L'autre critique est vis-à-vis les femmes. Si par exemple une femme demande des renseignements concernant un travail non traditionnel, un travail de col bleu dans une usine, souvent les conseillers disent: Ce n'est pas une position pour une femme. Ce serait mieux de choisir d'être secrétaire, coiffeuse, etc. Quelle est votre réaction à ces critiques et quelle est la politique de votre corporation vis-à-vis le travail non universitaire dans les écoles techniques? Quelle est votre politique au sujet des femmes, pour ce qui est des conseils donnés aux femmes?

M. L. Roy: Pour ce qui est de la première question au sujet des reproches qu'on nous fait en ce sens qu'on est plus porté à orienter les personnes vers l'université que vers les secteurs ou dans le domaine de la technique, je crois qu'on accorde une importance beaucoup trop grande aux conseillers d'orientation. En ce sens que de toute façon toutes les recherches montrent que les personnes les plus influentes dans l'orientation sont les parents. Alors, il faudrait aussi se poser des questions sur les aspirations qu'ont les parents sur leurs enfants.

[Traduction]

corporation has also offered its co-operation in order to better distribute this information.

As far as manpower program evaluation is concerned, we believe that any applied program must, at one point or another, be evaluated. This evaluation should study, among other things, the drop-out phenomenon. A more complete analysis of this matter would perhaps support the hypothesis that we have established according to which the availability of a professional guidance service would result in the reduction of the drop-out rate. At the present time, the federal government offers very few, if any, true guidance services directed at workers. There does, however, exist what we could call a placement service, where the manpower counsellor must first take care of the quantitative rather than the qualitative aspect. I am scarcely exaggerating when I say that he or she has about 10 minutes to find a job for one of the centre's clients or to "stick" this person in a training program. If there existed guidance services, the clients of these various employment offices would choose a program that corresponded to their capabilities and to their aspirations; therefore, the drop-out phenomenon would be greatly reduced.

Those are, in short, the main recommendations we wanted to make.

The Chairman: Thank you, Mr. Roy. It seems to me that, given the present situation in Canada, where, on the one hand, we have a high unemployment rate, and, on the other, a shortage in specialized trades, the work of your corporation is very important because you are responsible for counselling young people on the choice of their career. But other witnesses, other groups that have appeared before us, criticized guidance counsellors, and I would like to know what your reaction is to that. Some of these witnesses said that a lot of counsellors seem to favour university graduates and have a prejudice against blue-collar employment. For example, even if several good jobs in electronics and other trades are available, these counsellors will often suggest to young men to opt for professions that demand a university degree. This criticism was voiced quite often.

The other criticism that was often made concerned women. If, for example, a woman wanted information about a non-traditional sector, for example a blue collar job in a factory, counsellors often responded by saying that that was not a job for a woman. They would explain that it would be preferable for her to become a secretary or a hairdresser, et cetera. What is your reaction to these criticisms and what is your corporation's policy with regard to technical college education versus university education? Also, what is your policy concerning women, as far as the guidance given them is concerned?

Mr. L. Roy: Let me first deal with the first criticism, i.e., that we favour orienting people towards university rather than towards technical training. I simply believe that too much importance is given to guidance counsellors. According to all the studies that have been made, the people who have the most influence as far as orientation is concerned are the parents of the students. Therefore, it would also be appropriate for us to inquire as to the aspirations parents instil in their children.

[Text]

Maintenant, cela peut être aussi une question d'information que j'ai relevée tout à l'heure. Pour les conseillers en orientation, il est très important d'être renseignés sur tout l'aspect de l'offre et de la demande du marché du travail. C'est bien sûr que les renseignements dont dispose le conseiller d'orientation ne sont pas complets et ne sont pas suffisants. D'ailleurs, c'est la raison pour laquelle nous sommes ici. Ce qui peut faire en sorte qu'à un moment donné, par manque d'information, il peut y avoir des domaines, des secteurs, dans le domaine de la technique ou autres, qui n'attirent pas l'attention du conseiller ou de la personne.

Il y a aussi une valeur sociale dans tout cela. Dans la province de Québec on a vendu les polyvalentes, on a vendu le nouveau système d'éducation en disant: «Qui s'instruit, s'enrichit». Alors que cela s'est avéré faux. Mais il reste que les gens ont aussi une conception à savoir: Plus on va aller à l'école longtemps, plus on a des chances de s'enrichir. Ce sont des valeurs véhiculées à la fois par les parents, par les enfants, sur lesquelles le conseiller d'orientation peut tenter d'intervenir, mais ne peut pas empêcher un jeune d'aller là où il veut bien aller.

C'est la même chose au sujet de la question de l'orientation des femmes. On continue, et je m'aperçois qu'on l'a soulevé ici, d'accuser les conseillers d'orientation de sexisme à l'endroit des femmes. Je pense que les conseillers d'orientation ne sont pas plus sexistes que les autres personnes dans la société. Cela fait partie d'un environnement social; cela fait partie de valeurs contre lesquelles il faut se battre. A cet effet-là, il reste que les conseillers d'orientation, présentement, dans les écoles collaborent, ou participent, ou mettent sur pied des programmes spéciaux pour les jeunes filles. On connaît peut-être, par exemple, le programme Vire vie. C'est la traduction de l'anglais Wheel of Fortune qui est en fait destiné aux filles pour qu'elles modifient leurs valeurs et que les filles elles-mêmes aient des aspirations professionnelles qui conviennent à ce qu'elles aimeraient faire.

• 1520

Le président: J'apprécie cette réponse... Vous avez recommandé plus d'information et une meilleure information pour vos membres, information concernant les emplois. Quelle est la situation maintenant entre votre corporation, vos membres et les centres d'emplois fédéral et les centres de la main-d'œuvre provinciaux? Est-ce qu'il y a de bonnes lignes de communication? Comment trouvez-vous les pamphlets et les circulaires qui sont envoyés de temps en temps concernant les positions ouvertes? Est-ce que vous trouvez ces informations mauvaises ou...?

M. L. Roy: Je pense que les informations qui existent présentement sont bonnes. Le problème c'est le manque de coordination ou de centralisation. Présentement notre organisme ne joue aucun rôle d'agent de liaison avec nos membres en ce sens-là. Les renseignements sont envoyés directement dans les institutions, soit les institutions scolaires les institutions de travail ou de main-d'œuvre, etc. Ce que nous proposons c'est d'abord qu'il y ait une espèce de banque centrale nationale où sont acheminées toutes les informations

[Translation]

But, as I said earlier, it can also be a matter of information. It is very important for guidance counsellors to be well informed on every aspect of supply and demand on the job market. It is evident that the information at the disposal of guidance counsellors is never complete or sufficient. This is why we are here today. This lack of information explains why, at some given moment in time, there may be areas or sectors which do not attract the attention of either the counsellors or those who are looking for work.

We must also take into account the question of fundamental social value. In the province of Quebec, we sold the polyvalentes, i.e., the new education system, by saying: "learning is enrichment". But this proved to be false. However, the idea that the longer you stay in school the greater your chances of enriching yourself has remained. The guidance counsellor can, of course, try to change these values or ideas shared both by the parents and by their children, but he or she cannot prevent a youngster from doing what he or she wants to do.

The same remarks apply with regard to guidance counselling given to women. Guidance counsellors continue to be accused, as was mentioned here, of being sexist in their attitude towards women. I myself believe that guidance counsellors are no more sexist than anyone else in our present society. All this is related to the social environment, and we must fight against these values. I must, however, point out that at the present time guidance counsellors in school are participating in the creation of special programs for young girls. You have perhaps heard of the program called "Vire vie". That is the translation of the English expression "Wheel of Fortune". This program, which is meant to appeal to young girls, is geared towards changing these youngsters' own values so that they will themselves have professional aspirations that correspond with what they would like to do.

The Chairman: I appreciate your answer... You have recommended that more and better information about job possibilities be available to your members. What is the present situation in your corporation, in federal employment centres and in provincial manpower centres? Are the communication lines good? What do you think of the pamphlets and leaflets on vacant positions that are sent to you once in a while? Do you find the information they contain good or bad?

Mr. L. Roy: I believe the information available now is good. The problem, however, is the lack of co-ordination or of centralization. At the present time, our organization does not play any liaison role at all with our members. This information you mentioned is directly sent to schools, or manpower or placement agencies, et cetera. What we would like to see created is some type of national central information bank where all these facts about manpower and job prospects would be sent, and this same bank would be the sole supplier of such

[Texte]

relatives à la main-d'œuvre, et une seule banque qui émettrait ces données-là. De sorte qu'il y aurait quand même une certaine coordination. Parce que souvent, dans les données que reçoivent les conseillers d'orientation, de part et d'autre, il y a plusieurs organismes qui en produisent; souvent on va trouver peut-être en apparence, une certaine contradiction concernant les pénuries. Alors si ces données-là étaient centralisées dans une banque... Cela a d'ailleurs été un vœu qui a été formulé au Congrès de la Société canadienne d'orientation et de consultation, à Saint-Jean, Terre-Neuve, il y a deux ans. Et c'est quelque chose qui ressort souvent dans nos congrès: un besoin pour les conseillers d'orientation que les informations leur parviennent de la même source, et de façon coordonnée.

Le président: Très bien. Dans votre mémoire, vous avez mentionné que souvent les jeunes, quand ils font application pour une position, l'employeur leur répond qu'ils n'ont pas d'expérience. Donc sans expérience, il ne peut pas y avoir d'emploi, d'une part.

D'autre part, beaucoup d'employeurs nous ont dit qu'ils préfèrent le système d'éducation coopératif où la jeune personne, l'étudiant, passe une période de temps dans l'institution, une autre période de temps sur le marché du travail. Et avec ce système d'éducation, quand il a ce certificat, il a déjà beaucoup d'expérience dans ce métier ou cette profession. Maintenant, je sais qu'à l'Université de Sherbrooke, c'est le système d'éducation coopératif; mais au CEGEP de Montréal et dans les écoles secondaires de Montréal, quelle est la situation? Avez-vous pris position dans votre corporation, concernant ce type d'éducation... ce genre d'éducation?

M. L. Roy: Au niveau de la corporation, on a déjà recommandé et suggéré à plusieurs reprises justement que l'exemple de Sherbrooke, qui est en fait unique dans la province de Québec, que l'exemple de Sherbrooke dis-je, se perpétue et que cela soit fait aussi au niveau secondaire et au niveau collégial. Maintenant, cela suppose une participation des employeurs. Je ne sais pas jusqu'à quel point les employeurs qui suggèrent ce mode de formation sont prêts eux aussi à investir de leur temps et de leur argent au niveau de ces stages à l'intérieur de la formation. Mais pour nous, ça nous apparaît quand même une question très pertinente et sur laquelle la corporation a déjà proposé que cela se fasse, même pour le niveau secondaire et collégial.

Le président: En ce qui concerne vos recommandations, je dois vous dire que pour votre recommandation numéro un, Identification des pénuries, nous avons une équipe de chercheurs et nous sommes en train de faire ce travail que vous avez recommandé. La même chose, votre recommandation 6, Que les programmes de main-d'œuvre soient évalués, c'est exactement notre travail. D'entendre les critiques, les suggestions, l'amélioration, etc., alors, nous sommes exactement sur la même longueur d'ondes pour plusieurs de ces recommandations.

M. L. Roy: J'en suis très heureux. Il me reste à souhaiter qu'on ne procède pas uniquement à l'identification de ces

[Traduction]

information. This would ensure some kind of co-ordination. Very often, the various information sent to guidance counselors, by different organizations, seem to be a bit contradictory; they do not always identify the same shortages. That problems would be eliminated if this information was deposited in a central bank. As a matter of fact, that recommendation was made during a conference of the Canadian Guidance Counseling Association held in St. John's, Newfoundland, two years ago. This need for guidance counsellors to have access to information that is sent to them in a co-ordinated way by one major source is something that is brought up very often during our meetings.

The Chairman: Very good. In your presentation, you often say that when young people apply for a job the prospective employer always reacts negatively saying they do not have experience. Therefore, without experience, job possibilities are quite limited.

On the other hand, a lot of employers have told us that they prefer co-operative teaching programs whereby the students spend a certain period of time in the institution and the rest of the time on the job. With that system, when the student graduates, he already has experience. I know that this system of co-operative training is used at the University of Sherbrooke. I do not know, however, what the situation is at the CEGEP and in the secondary schools in Montreal. Does your corporation have an official position concerning this type of education program?

Mr. L. Roy: As a matter of fact, our corporation has several times recommended that this very example of Sherbrooke, which is unique in the province, be applied elsewhere, and also at the secondary and college levels. That would, of course, entail the participation of employers. I do not know, however, if the employers who think this training system is good are ready to invest their own time and money in setting up apprenticeship programs. Our corporation thinks this is a very interesting question and we have already suggested that such programs be undertaken, even if only in secondary schools and technical colleges.

The Chairman: As far as your recommendations are concerned, I must tell you that the first one you made, i.e., the identification of shortages, is already being dealt with. Our team of researchers is doing just what you recommended. Your sixth recommendation, concerning the evaluation of manpower training programs, is also being looked at. Having heard the whole gamut of criticisms, suggestions, recommendations, et cetera, I can assure you that, for a good many of these recommendations, we are on the same wave-length.

Mr. L. Roy: I am very pleased about that. I can only hope that work will not stop with the identification of these various

[Text]

chose-là, mais que l'information soit disponible pour diffusion, pour aider les gens.

Le président: Je n'ai pas mentionné cela aujourd'hui, mais nous avons l'intention d'envoyer le rapport d'aujourd'hui par exemple, le fascicule imprimé des comptes rendus des témoignages d'aujourd'hui chez vous, et chez les autres témoins. Mais vous aurez aussi une copie de notre rapport final qui sera public et publié au mois de mai ou juin. Maintenant, est-ce que d'autres membres ont des questions? Nous avons quelques minutes.

M. Marceau: Monsieur Roy, vous suggérez à la page 9 en particulier, que les employeurs devraient, avec ou sans l'aide gouvernementale, éliminer la barrière qu'est le manque d'expérience des jeunes travailleurs. Cela évidemment, vous l'énoncez comme principe. Je pense qu'on est tous d'accord que les jeunes quand ils viennent pour s'engager, la compagnie leur demande: «Avez-vous de l'expérience?» Il dit: «Eh bien non, je sors du marché...»

Alors, évidemment là, vous prenez une position mais sous quelle forme? Pourriez-vous élaborer et nous dire sous quelle forme vous penseriez que la compagnie pourrait être forcée? Par des déductions fiscales, par une obligation qui imposerait aux compagnies et sous quelle forme, et quel genre de compagnies? Pouvez-vous être un petit peu plus précis dans le genre de suggestions que vous faites à la page 9, au bas?

M. L. Roy: Je pense qu'il peut y avoir plusieurs façons. La meilleure à mon sens, c'est d'en venir à faire en sorte que l'employeur devienne lui-même convaincu foncièrement que cela peut être rentable pour lui d'investir dans la capacité potentielle des jeunes. De toute façon, je pense qu'il va y être forcé plus ou moins, si on regarde la courbe des âges d'ici 1985, ceux qui vont entrer sur le marché du travail seront surtout des jeunes. Je pense qu'il va quand même être pris avec le problème. Il va falloir qu'il se fasse une idée là-dessus. Mais je pense que d'ici à ce que l'employeur en soit foncièrement convaincu, il peut y avoir des programmes justement d'incitation à l'embauche des jeunes. Je crois qu'au niveau du Québec, il y a certains programmes qu'il est digne de mentionner, si on regarde les programmes par exemple, qui s'adressent directement à l'intégration des jeunes à l'emploi, et qui subventionnent l'employeur.

Maintenant je pense qu'on a du moins gâté passablement les employeurs en matière de subventions, de programmes, ce que j'essayerais... Je n'ai pas les solutions aujourd'hui, mais c'est de les convaincre qu'eux-mêmes doivent investir pour les jeunes, doivent dépenser de l'argent en sachant que cela va rapporter, et non pas le gouvernement de façon unilatérale qui leur donne gratuitement les subventions.

M. Marceau: Est-ce que les orienteurs ont des relations directes avec le niveau fédéral et si tel est le cas, est-ce que vous êtes satisfait de ces relations-là? S'il n'y en a pas, est-ce que vous ne croyez pas qu'il devrait y avoir des rencontres entre le niveau fédéral et le niveau des orienteurs pour essayer d'établir un dialogue, non seulement une information que vous recevriez par la poste, mais un contact parce que vous êtes au courant des problèmes que les jeunes vous posent? Donc, à ce

[Translation]

aspects, but that information will be made available in order to assist these people looking for work.

The Chairman: I have not mentioned this yet, but we intend to send the report and the minutes of the various meetings we have had to you and to all the other witnesses who have appeared before us. You will receive a copy of our final report that will be published and made public in May or June. Do any other members have questions they wish to ask? We still have a few minutes at our disposal.

Mr. Marceau: Mr. Roy, on page 9, you mentioned that employers should on their own or with governmental assistance eliminate that obstacle which is the lack of experience of young workers. That, of course, is a principle that you are affirming. I think we all know that when young people apply for a job the employer always asks them: "Do you have any experience" and the answer is usually: "Well, I have just started..."

I understand the position you have adopted, but I would like to know what solutions you propose. Could you give us some more information and tell us how you think employers could be forced into reacting otherwise? Could they perhaps be offered income tax deductions? Could other measures be enforced upon them, and what type of companies would your efforts be aimed at? Could you give us a more detailed explanation of what you mean at the bottom of page 9?

Mr. L. Roy: I think there are various ways in which this could be accomplished. According to me, the best way would be to convince the employer that it is in his own interest to invest money in the potential of the youth. As a matter of fact, I think most employers will have to come to that realization, in view of the age curve calculated up until 1985. Most of the people who will be coming on to the job market will be young people. This is why I believe employers will have to face the facts and get a better grasp of reality. But in order that employers become convinced of this, programs to encourage the hiring of young people must be put in place. It is worth mentioning a certain number of programs that have already been put in place in Quebec. Take, for example, the PIJE programs which deal directly with the integration of youngsters on the job market and which offer grants to employers.

I personally believe that employers have been a bit spoiled by all these various grants and programs. I do not hold the key to the problem, but I think it is important that employers convince themselves that they must invest in the youth of the country and spend money in that direction, knowing they will get something back. I do not think they should count on the government giving them grants.

Mr. Marceau: Do guidance counsellors have direct contact with the federal government and, if they do, are you satisfied with the situation? If there is no interrelation between the two, do you not think communication lines should be set up between the federal government and the guidance counsellors in order to open up the dialogue. Instead of relying solely on information you would get by the mail, you could stay directly in touch with someone in order to be completely aware of all

[Texte]

moment-là, il pourrait s'établir un dialogue. Est-ce qu'il existe ou s'il n'existe pas, est-ce que vous le souhaiteriez?

M. L. Roy: Au niveau de la Corporation, écoutez, c'est je pense le premier dialogue formel que nous avons avec le fédéral. Bien sûr, on a des membres qui travaillent dans les centres de main-d'œuvre, entre autres à titre d'experts-conseils et dans le counselling.

Maintenant, au niveau de la corporation, c'est certain que c'est un souhait, intensifier davantage nos relations avec le fédéral, et surtout le centre d'emploi et d'immigration du Canada. Je reviens aussi à ce que je mentionnais tout à l'heure, l'importance pour nous que soient offerts, aux travailleurs, à la clientèle des centres de main-d'œuvre, de véritables services d'orientation par des conseillers d'orientation.

• 1530

Je pense, qu'à ce moment-là, les rapports vont être plus étroits entre le fédéral et notre organisme.

M. Marceau: Monsieur Jacques.

M. Jacques: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose sur la question, j'aimerais mentionner que dans le cas des échanges entre les conseillers d'orientation qui travaillent dans des milieux scolaires, ou encore pour différents niveaux au gouvernement provincial ou dans des gouvernements municipaux, le type de contact qu'ils ont avec les employés du fédéral, dans bien des cas, est limité à des échanges informels. Et dans les cas où il y a des échanges dit formels, comme par exemple dans le cas de personnes qui sont référées à la province pour suivre des cours donnés, les conseillers d'orientation se retrouvent, jusqu'à un certain point, un peu frustrés de voir avec quelle rapidité les conseillers en main-d'œuvre doivent procéder aux demandes de formation des clients des centres d'emplois. Dans le sens où le conseiller pour emplois reçoit une personne à toutes les 10 ou 15 minutes, et après un examen très bref de la situation du client, le réfère à la Commission de la formation professionnelle pour un examen plus approfondi; et là souvent c'est un conseiller d'orientation qui répond au client et s'aperçoit que le travail n'a pas été fait d'une façon très approfondie et dans certains cas, même on ose utiliser le terme «quasi professionnel».

On trouve que c'est un peu bâcler en toute hâte, et puis c'est ce qui fait que dans certains cas, les conseillers d'orientation disent: «le fédéral, eh bien, supposément, ils ont des conseillers qui offrent un service d'aide, des choix de profession. Maintenant, la qualité du service laisse fort à désirer». C'est pour cela que nous disons, à la corporation, qu'il n'existe pas de véritables services d'orientation au niveau des centres d'emplois.

Il y a quelques personnes qui ont des formations professionnelles, mais c'est encore des cas d'exception.

M. Marceau: Merci.

Le président: Je dois vous mentionner que nous avons entendu, il y a deux semaines, en Ontario, la même corporation des conseillers en orientation, pour la province d'Ontario et nous avons entendu aussi les autres conseillers comme

[Traduction]

the problems young people will come to see you about. This would be possible if discussions took place. Do these communication lines exist or not, and if they do not, would you like them to?

Mr. L. Roy: As far as our corporation is concerned, I think today's meeting is the first opportunity we have had to officially meet with federal officials. But we, of course, have members who work in manpower centres and who also are counsellors and consultants in the guidance counselling field.

Our corporation is, of course, very interested in intensifying our relations with the federal government and especially with Manpower and Immigration. This brings me back to a point I mentioned earlier, concerning the importance of offering true guidance services to the clientele of manpower centres.

I think that this would mean a closer relationship between the federal government and our organization.

Mr. Marceau: Mr. Jacques.

Mr. Jacques: If I might add something, I would like to mention that guidance counsellors who are working in schools or for different levels of the provincial or municipal governments tend to have only informal contact with federal employees. When there are formal exchanges, as for instance, in the case of persons referred to the province to take courses, guidance counsellors are often frustrated to see how quickly the manpower counsellors come to a decision about the choice of training. Such job counsellors will interview a person every 10 or 15 minutes and after briefly examining the client's situation, refer him to the manpower Training Commission for a more in-depth study. At this point, the guidance counsellors realize that very little groundwork was done and that, in some cases, it could not even be described as half adequate.

This type of indiscriminate processing makes some guidance counsellors very doubtful about the quality of the federal government job counselling service. This is why we in the corporation claim that there is no true counselling service at the employment centres.

A few people have professional training but they still constitute the exception.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: I should mention that we heard from the Ontario Corporation of Employment Counsellors two weeks ago and we also heard individual presentations from other

[Text]

individus dans nos voyages à travers le pays, et vos opinions sont très importantes pour ce Comité. Merci.

M. Marceau: Merci monsieur.

M. Roy: Merci.

Le président: Alors, maintenant je voudrais appeler l'Association féminine d'Éducation et d'action sociale, représentée par Christiane Bérubé-Gagné, Ginette Voyer-Gagnon, et Lucille Bellemare, la présidente et les deux vice-présidentes.

Madame, nous avons votre mémoire ici et nous avons l'intention d'imprimer le mémoire au complet dans nos comptes rendus d'aujourd'hui; mais nous vous demandons de limiter vos remarques d'introduction à 15 minutes. Car il me semble que ce n'est pas possible de lire tous ces mémoires maintenant, parce que nous avons d'autres témoins à entendre et nous voulons avoir le temps de vous poser des questions et d'échanger des idées.

Alors si vous voulez, vous pouvez choisir parmi votre mémoire les parties qui sont les plus importantes peut-être pour nous.

Mme Christiane Bérubé-Gagné (présidente, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale): Je vous remercie.

Avant de commencer, voici à ma gauche, Lucille Bellemare, 1^{ère} vice-présidente et à ma droite, Ginette Voyer-Gagnon, qui est 2^{ème} vice-présidente et aussi la rédactrice du mémoire que vous avez entre les mains.

Moi-même, je suis Christiane Bérubé-Gagné.

Avant de passer, peut-être, à nos préoccupations, j'aimerais un peu vous brosser le tableau en tout cas de l'Association que je représente. L'AFEAS compte 34,000 membres à travers toute la province de Québec, et on se situe à peu près dans toutes les régions de la province. Je devrais dire par ailleurs que nous sommes plus concentrés en régions rurales et semi-urbaines, qu'en milieux urbains, telle la ville de Montréal ou la ville même de Québec.

• 1535

Majoritairement, les femmes de l'AFEAS travaillent presque exclusivement au foyer. On sait cela grâce à une enquête que nous avons réalisée au sein de l'association.

Financièrement ou économiquement, les femmes de l'AFEAS se classent dans une catégorie moyenne et même à faibles revenus, ce qui nous a surpris, en tout cas récemment.

L'AFEAS a pour but d'éveiller les femmes à leurs responsabilités sociales. On veut que de plus en plus, les femmes se prennent en charge et posent des actions en vue d'améliorer leur condition de femmes et aussi en vue d'améliorer les conditions de vie dans les milieux dans lesquels elles vivent. Alors, pour nous, ce sont des points très importants.

Je dois dire que les femmes en général sont très sensibles aux phénomènes sociaux actuels, par exemple, la baisse de la natalité, la violence qui est faite soit aux enfants soit aux femmes, au taux de chômage qui est de plus en plus élevé, à la détérioration de l'environnement, la délinquance juvénile, etc. Alors, je pense que comme nous sommes majoritairement des femmes aussi au foyer, nous sommes préoccupées par tout ce

[Translation]

counsellors during our hearings throughout the country. Your opinions have been very useful to the Committee. Thank you.

Mr. Marceau: Thank you, sir.

Mr. Roy: Thank you.

The Chairman: I will now call the Womens' Education and Social Action Association represented by Christiane Bérubé-Gagné, Ginette Voyer-Gagnon, and Lucille Bellemare, that is the President and the two Vice-Presidents.

We have received a copy of your brief and intend to include it in the proceedings of today's meeting. We would like you to limit your introductory comments to 15 minutes. I do not think it would be possible for all the witnesses to read their briefs and for us to ask questions and exchange ideas afterwards.

You may prefer to highlight the most important parts of your brief.

Mrs. Christiane Bérubé-Gagné (President, the Women's Education and Social Action Association): Thank you.

Before I begin, I would like to introduce to my left Lucille Bellemare, First Vice-President and to my right, Ginette Voyer-Gagnon, who is Second Vice-President and also the author of the brief which you have received.

I am Christiane Bérubé-Gagné.

Before I set forth our concerns, I would like to give a brief description of the association I represent. Our association, L'AFEAS, has 34,000 members throughout the province of Quebec and who are to be found in most regions. I should point out that we are more heavily concentrated in rural and semi-urban areas than in large centres such as Montreal or Quebec City.

The majority of our members work almost exclusively at home. This information was obtained as the result of an inquiry made by the association.

Our members are mostly average or lower income, a finding which was of some surprise to us.

The aim of the association is to make women aware of their social responsibilities. We encourage women to take charge of their lives and undertake action to improve their situation as women and also the living conditions of their environment. These are very important objectives for us.

As a rule, women are very much aware of present social phenomena such as the declining birth rate, the violence to which either women or children may be subjected, rising unemployment, the deterioration of the environment, juvenile delinquency etc. Since we are mostly housewives, we are sensitive to all such concerns affecting our lives as women, and the lives of our husbands and children.

[Texte]

qui préoccupe et notre condition de femmes et la condition de nos maris et la condition de nos enfants.

Par rapport au taux de chômage qui nous inquiète davantage, c'est le fait de voir nos conjoints avoir de la difficulté à occuper des emplois; nous sommes aussi devant le fait que nos conjoints aient la difficulté à se réembaucher, et pour les femmes en particulier il est très difficile de retourner sur le marché du travail. Parce qu'on a de la difficulté à vraiment reconnaître leurs acquis et leurs expériences au foyer.

Ce qui nous inquiète aussi, c'est l'avenir de nos enfants, parce que ceux-ci même en étant plus formés ont de la difficulté à se trouver des emplois, et souvent lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail, ils arrivent dans des secteurs qui sont déjà sursaturés.

Nous pensons qu'un groupe de travail comme le vôtre peut aider et le fait d'écouter tous les groupes, je pense que c'est un travail nécessaire. Nous ne sommes pas des spécialistes, je tiens à vous le dire, nous sommes des femmes ordinaires mais qui tout de même, vivent des situations difficiles, et nous les vivons aussi avec nos maris et nos enfants. Alors, je pense qu'on a des choses quand même à dire.

Nos préoccupations seront surtout d'ordre social et non d'ordre commercial ou industriel, vous le comprendrez. Comme nous sommes un organisme essentiellement féminin, j'aimerais attirer l'attention sur tout l'aspect qui regarde l'égalité au travail et les possibilités au travail, l'égalité d'accessibilité à une formation rémunérée et l'égalité aussi dans la rémunération.

Alors, je demanderais à Ginette de vous brosser un tableau plus complet et ensuite nous serons prêtes à répondre à vos questions.

Mme Ginette Voyer-Gagnon (vice-présidente, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale): Alors, le premier phénomène sur lequel l'AFEAS s'est penché dans son mémoire concerne la baisse de la natalité qui préoccupe beaucoup à la fois la population et aussi les gouvernements. L'AFEAS a proposé différentes solutions depuis quelques années, dont l'implantation de programmes de périnatalité, une stratégie visant à rejoindre toutes les femmes enceintes, les cours prénataux, les ressources humaines à la disposition des couples afin d'apporter le support médical et moral nécessaire aux couples et aux nourrissons avant et après la naissance; transformation de la composition et de l'orientation des comités d'avortement thérapeutique, dont une forte représentation féminine; ces comités devraient pouvoir offrir des services de soutien aux femmes enceintes en difficulté; des services de garde ou d'aides familiales pour permettre aux femmes de prendre le repos nécessaire à leur santé physique et mentale; et l'instauration d'un réseau de garderie sur l'ensemble du territoire du Québec.

Alors l'AFEAS estime que ces mesures devront être appliquées dans les prochaines années si l'on veut apporter des solutions au problème de la dénatalité.

En conséquence, nous recommandons la formation de futurs travailleurs et travailleuses dans les disciplines suivantes; travailleurs sociaux, infirmières, psychologues spécialisés dans les problèmes reliés à ceux qu'occasionnent la grossesse, l'accou-

[Traduction]

With relation to the disquieting unemployment rate, we are alarmed at the difficulties our spouses have in holding onto their jobs and also in finding new ones and we note that it is extremely hard for women to re-enter the work force since their skills and experience at home are not really recognized.

We are also worried about the future of our children who cannot easily obtain jobs in spite of better training than in the past. When they arrive on the labour market, they often find themselves in sectors which are already saturated.

We think that a task force such as yours can be of help and we believe that it is necessary to give different groups a hearing. I emphasize that we are not specialists, we are ordinary women going through difficult times with our husbands and our children. We do, therefore, have some views to convey.

You realize that our concerns are mainly social, not commercial or industrial. Since we are basically a women's organization, I would like to draw to your attention the question of equal work and paid training opportunities as well as the matter of equal work.

I will now ask Ginette to give you a more complete description of our position and will then be ready to answer your questions.

Mrs. Ginette Voyer-Gagnon (Vice-Chairman, The Women's Education and Social Action Association): The first issue we deal with in our brief relates to the declining birth rate which is a concern both to the public at large and the governments. We have been proposing various solutions for some years now such as the creation of perinatal care programs designed to reach the greatest possible number of pregnant women, prenatal courses as well as the provisions of the necessary medical and moral support for couples and after birth. The other measures we have been suggesting are a change in the composition and the orientation of therapeutic abortion committees which should include a large number of women's representatives, such committees also offering support services to pregnant women in difficulty; homemaker services to allow women to have the rest time necessary for their physical and mental health; and the creation of a day care network throughout Quebec.

Our association believes that such measures should be taken over the next years in order to reverse the declining birth rate.

We therefore recommend that people be trained as social workers, nurses and psychologists specialized in problems related to pregnancy, birth and the first years of life; homemakers or mothers' helpers able to look after the physical and

[Text]

chement, les premières années de la vie des enfants; aides ou auxiliaires-familiales capables de répondre aux soins physiques et psychologiques que nécessitent des jeunes enfants, soit en milieu familial, soit en garderie; éducateurs pouvant assumer la direction de garderies.

L'autre problème sur lequel nous nous penchons, c'est celui de la violence, violence faite aux jeunes et aux enfants en milieu familial, pour qui nous demandons depuis quelques années des centres de dépannage qui doivent assurer une porte de sortie pour ces femmes, mais qui devraient aussi faire de la prévention, c'est-à-dire de l'animation auprès des femmes pour leur apprendre à se défendre sur tous les plans. Aussi, nous pensons, quand nous parlons de violence, au phénomène des viols. Nous appuyons les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel.

Nous croyons que ces centres d'aide pour les femmes devraient être maintenus pour combattre la violence. En ce sens, nous recommandons la formation de travailleurs sociaux et d'animateurs capables de répondre aux besoins des personnes en détresse, particulièrement les femmes et les enfants, victimes de violence à l'intérieur de la famille ou à la suite d'agressions à caractère sexuel.

Un autre phénomène, c'est le vieillissement de notre population. Parmi les personnes âgées, on dit que 95 p. 100 d'entre elles désirent demeurer à la maison le plus longtemps possible. D'ailleurs, au Québec, le ministère des Affaires sociales encourage les personnes âgées à demeurer à leur domicile le plus longtemps possible. Sa politique vise à intensifier les services d'aide et de support. Nous, de l'AFEAS, nous aimerions que ces services à domicile soient non seulement disponibles pour les personnes âgées mais aussi pour les personnes handicapées ou en difficultés de différentes façons.

Depuis 1975, l'AFEAS demande que des mécanismes soient mis en place à travers tout le Québec afin que les personnes âgées et les différents groupes dans le besoin puissent compter sur des services à domicile en tout temps.

Compte tenu de la politique du ministère des Affaires sociales de privilégier des services à domicile, compte tenu de la hausse prévue du nombre de personnes âgées au cours des prochaines années, l'AFEAS recommande la formation d'infirmiers et d'infirmières, d'aides et d'auxiliaires familiaux, d'animateurs spécialisés dans les soins et l'aide à apporter à domicile aux personnes âgées handicapées ou aux familles qui sont dans l'incapacité de pourvoir seules à leur entretien. Nous pensons ici aux mères qui à un moment donné, pour une raison ou une autre, sont malades et ont besoin d'aide, disons, sporadique.

À la page 9, nous parlons de l'environnement. L'AFEAS s'est intéressée à la protection de l'environnement depuis plusieurs années. Le problème sur lequel elle s'est arrêtée en particulier est celui de la pollution des cours d'eau. Ce problème affecte toute la vie du citoyen ordinaire, que ce soit au niveau de la consommation, des loisirs, de la pêche ou du travail.

Le Québec, d'ailleurs, a annoncé un programme d'assainissement qui occasionnera des dépenses publiques de l'ordre de \$7 milliards au cours des dix prochaines années.

[Translation]

psychological needs of young children either in a family or institutional setting; educators to manage day care centres.

We also deal with the problem of violence to which women and children may be subjected in a family setting. Not only have we been asking for shelters or crisis centers for battered women but also for some efforts at prevention so that women can learn to defend themselves at all levels. When we talk about violence, we are also thinking about rape and we support the setting up of distress centers which attempt to combat sexual violence.

We believe that such assistance centers should be maintained in the fight against violence. We recommend the training of social workers capable of dealing with persons in distress, particularly women and children who are victims of family violence or sexual attacks.

Another phenomenon is the aging of the population. Ninety-five per cent of the aged are anxious to remain at home for as long as possible. The Department of Social Affairs in Quebec actually encourages them to do so. Its policy is aimed at more and better aid and support services. We in our association would like to see such home care made available not only to the aged but also to the handicapped or persons in difficult circumstances.

Since 1975 we have been asking that mechanisms be set up throughout Quebec in order to allow the aged and those in need to obtain homemaker services whenever the requirement arises.

In view of the priority given by the Department of Social Affairs and the increased number of aged forecast for the future, our association recommends the training of nurses, family help and personnel specialized in home care for the aged, the handicapped and families unable to look after themselves. We are thinking, for example, of mothers who may need temporary assistance because of illness.

On page 9 we talk about the environment. Our association has long been interested in protecting the environment. We have been particularly concerned about water pollution. This problem affects the average citizen at all levels, whether it be consumption, recreational activities such as fishing or work.

Quebec has announced a water purification program which will cost something in the order of \$7 billion over the next 10 years.

[Texte]

Il apparaît donc clairement que l'assainissement des eaux est un domaine qui absorbera, au cours des années à venir, une main-d'œuvre considérable parmi laquelle on retrouvera à la fois le spécialiste et le simple ouvrier.

L'AFEAS recommande donc que soit prévue, pour les prochaines années, la formation de personnes préparées à assumer le travail d'assainissement des eaux: chimistes, analystes de laboratoire, ingénieurs, techniciens, agents d'information, ouvriers spécialisés, etc.

Notre population de membres étant de milieu rural, on s'est intéressé aussi à l'industrie agro-alimentaire. Rappelons que la façon de travailler de la population a énormément évolué depuis quelques années. Nous sommes partis d'activités qui demandaient une grande dépense au point de vue physique pour aller vers des activités beaucoup plus sédentaires. En même temps, la hausse du niveau de vie nous a mené à différentes façons de s'alimenter qui ne correspondent pas nécessairement à celles des besoins qu'on a au point de vue énergétique.

Alors, les ministères de la santé du Canada et du Québec ont donné beaucoup d'informations à ce sujet. Depuis, on s'attend à s'améliorer et l'on favorise davantage les produits laitiers et végétaux.

Il y a aussi la hausse constante des prix qui est un élément très important pour les consommateurs à ce niveau-là. Disons qu'actuellement au Québec, au niveau des produits végétaux entre autres, on n'arrive peut-être pas à s'autosuffire. Il faut vraiment travailler dans ce domaine-là, et surtout dans le domaine de la culture en serres. Pour l'AFEAS, l'industrie agro-alimentaire est un secteur d'activité économique essentiel au développement harmonieux du Québec. Pour stimuler cette industrie, notre association s'attend à ce que soient encouragées et aidées les initiatives pouvant augmenter la production de légumes au niveau local; soient améliorées la promotion, la conservation et la mise en marché de nos produits agricoles; soit favorisé le système de compostage, c'est-à-dire, la transformation de déchets en engrais sur l'ensemble du territoire du Québec.

• 1545

Pour répondre à ces besoins, l'AFEAS recommande que soit prévue la formation de techniciens agricoles, agronomes, spécialistes dans la promotion, la conservation et la mise en marché; de techniciens spécialisés dans le compostage, chercheurs, ingénieurs et techniciens spécialisés dans la production et la conservation de toutes formes d'énergie.

Finalement, la dernière partie de notre mémoire s'intéresse à la femme et le travail. Sur le premier point, il s'agit ici de formation. Oui?

Le président: Excusez-moi, madame, l'interprète me dit que vous parlez trop vite. S'il vous plaît, pouvez-vous parler un peu plus lentement?

Mme Voyer-Gagnon: Oui. L'une des caractéristiques de l'évolution du marché du travail dans les pays occidentaux est l'augmentation croissante de la main-d'œuvre féminine. Le

[Traduction]

It would appear that water purification is an activity which will occupy a considerable number of people in the future, both specialists and ordinary workers.

We therefore recommend that plans be made for the training of persons involved in water purification projects: chemists, laboratory analysts, engineers, technicians, information officers, skilled workers, etc.

Since most of our members are from a rural environment, we have been interested in the agribusiness. Our style of working has undergone a great evolution. Our activities require much less expenditure of physical energy and are more sedentary. At the same time, our improved standard of living has resulted in new eating habits which are not necessarily in keeping with our energy requirements.

The Quebec and Canadian Departments of Health have devoted a good deal of information to this subject. We expect that there will be some improvement and that the consumption of dairy and vegetable products will be more encouraged.

Continually rising prices are a cause of concern for consumers. In Quebec, we have not succeeded in becoming self-sufficient in vegetable production. We must work hard to attain this objective, notably through greenhouse cultivation. Our association considers the agri-business to be an essential economic sector for the harmonious development of Quebec. We propose the following incentives for this industry: encouragement and assistance for initiatives aimed at increasing the production of vegetables at the local level; improved promotion, conservation and marketing of agricultural products; the extension of the practice of composting, that is the transformation of refuse into fertilizer, throughout Quebec.

We recommend that provision be made for manpower requirements through the training of agricultural technicians, agronomists, specialists in promotion, conservation and marketing; technicians specialized in composting, researchers, engineers and technicians specialized in the production and conservation of all forms of energy.

Finally, the last part of our brief touches on women and employment. With reference to the first point, we discussed training. Yes.?

The Chairman: Excuse me, but the interpreter tells me that you are speaking too quickly. Would you mind slowing down?

Mrs. Voyer-Gagnon: Not at all. One of the characteristics of the evolving labour market in western countries is the growing number of women workers. The labour market itself has changed and professional skills have evolved.

[Text]

marché du travail s'est aussi modifié. Les techniques professionnelles ont évolué.

Traditionnellement destinées à l'entretien du foyer et à la garde des enfants, les femmes ont négligé leur formation. Aujourd'hui encore, malgré un nombre toujours croissant de femmes sur le marché du travail, on considère le travail féminin comme marginal et sporadique. On les confine dans des ghettos d'emplois féminins malgré la saturation et la mauvaise rémunération de ces secteurs.

Les femmes, croyons-nous, ont absolument besoin de reprendre leur formation. Mais pour cela, il faut dire que le retour aux études dans des institutions d'enseignement organisées en fonction des étudiants réguliers n'est pas facile. A ces limites, viennent aussi s'ajouter la difficulté de faire reconnaître leur expérience acquise en dehors du marché du travail, leur manque d'assurance, leur manque d'entraînement au travail intellectuel.

Que ce soit dans les programmes d'éducation aux adultes des institutions d'enseignement ou dans les programmes de formation professionnelle destinés au recyclage des travailleurs, la priorité est donnée à la formation de la main-d'œuvre. D'ailleurs, on ne se cache pas en certains endroits de n'admettre les femmes en formation professionnelle que s'il reste des places après que tout les candidats masculins aient pu s'inscrire.

Il y a aussi les programmes de formation en industrie. A ce niveau, on s'aperçoit que seulement 28.3 p. 100 de ces stagiaires sont des femmes. L'AFEAS voudrait que le désir des femmes d'avoir une occupation professionnelle à l'extérieur du foyer soit respecté et qu'on leur permette une meilleure intégration au marché du travail.

A cet effet, nous recommandons qu'on incite les établissements d'enseignement à faciliter aux femmes le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle en créant des services d'accueil et de soutien pédagogique adaptés aux besoins de cette clientèle particulière, en abolissant les limites d'âge pour l'accès à la formation, en permettant une plus grande flexibilité des horaires, en reconnaissant l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale, en reconnaissant l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les pré-requis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers, en informant adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail, en reconnaissant l'admissibilité aux prêts et bourses.

Qu'on rende accessibles aux femmes tous les programmes de formation professionnelle, que les subventions accordées aux entreprises dans le cadre des programmes de formation en industrie soient liées à l'obligation de donner priorité à l'embauche à titre permanent des stagiaires ayant rempli les exigences de cette formation.

L'autre problème auquel sont confrontées les femmes, c'est l'égalité de rémunération.

[Translation]

Traditionally expected to look after their house and children, women have not concerned themselves about professional qualifications. Even nowadays, in spite of the increasing number of women in the workplace, women's work is considered marginal and sporadic. They are confined to certain job ghettos which are already saturated and poorly paid.

We are convinced that women must now start to obtain job training. It is not easy for them to go back to the standard educational institutions designed for young students. Added to this difficulty are the problems involved in gaining recognition for experience required outside the workplace, lack of assurance and lack of training for intellectual work.

In the adult education programs as well as in the vocational training programs for the retraining of workers, priority is given to manpower training. It is openly admitted by some that women are only accepted in vocational training programs once all the male applicants have been able to enrol.

There are also industrial training programs. Only 28.3 per cent of the trainees in such programs are women. Our association maintains that women's desire to hold a paying job outside the home should be respected and that their integration into the workplace should be facilitated.

In this connection, we recommend that educational institutions make it easier for women to return to school and acquire an occupational skill through the creation of special support services aimed at this particular clientele, through the abolition of age limits for certain types of training, through more flexible timetables, by recognizing the experience acquired outside the educational system as the equivalent of a general education, by recognizing experience acquired at home and through voluntary work in certain activities related to courses and programs, by making such courses and programs available to adult students without insisting on the academic prerequisites normally required, by properly informing candidates about actual job opportunities and by making such students eligible for loans and scholarships.

All professional training programs should be open to women and the subsidies granted to businesses and to industrial training programs should be linked to a provision requiring employers to give priority for permanent jobs to trainees who have fulfilled the conditions set for training.

Another problem which women face is equal pay.

Dans les pays industrialisés, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Les nombreuses études réalisées

In industrialized countries the average earnings of women are lower than those of men. According to the many studies

[Texte]

sur les différences de salaires entre hommes et femmes évaluent cet écart entre 50 et 80 p. 100.

Il faut dire aussi qu'on considère le revenu des femmes, surtout celui de la femme mariée, comme un revenu d'appoint. Cette dernière attitude lie le salaire des femmes non à leur productivité mais à leur rôle familial.

La Commission des droits de la personne a fait des interventions en ce sens et l'AFEAS considère que le travail de la Commission devrait être appuyé par d'autres mesures visant à accélérer le mouvement de réajustement des salaires, notamment par le biais des offres salariales déposées lors des négociations des conventions collectives et par l'analyse de ces conventions elles-mêmes.

Nous recommandons que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne qui oblige «tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit», que le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre procède à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs, qu'il transmette les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du patronat et au ministre de la Fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

Parlons maintenant du travail à temps partiel. On constate que les femmes constituent 68 p. 100 de la main-d'œuvre à temps partiel. Le travail à temps partiel place les employés dans une situation peu enviable. Il s'agit souvent de tâches fonctionnelles, sans intérêt, qui n'offrent pas de sécurité et qui sont le plus souvent mal payées. D'ailleurs, ces postes sont promis à liquidation à la première crise économique ou compression de personnel.

Le temps partiel ne doit pas être conçu comme une alternative au travail à temps plein, réservé à des groupes minoritaires de la population. C'est une nouvelle forme de travail qui offre une possibilité de choix à tous les travailleurs.

L'AFEAS considère que le travail à temps partiel est une forme de participation à la vie économique qui convient aux personnes qui doivent ou veulent assumer d'autres types d'activités, que la flexibilité des horaires constitue un élément d'humanisation du travail et qu'il permet une meilleure affectation des ressources en permettant une plus grande variété d'activités.

On voudrait justement qu'on considère ce travail à temps partiel comme égal au travail à temps plein.

Même, on demande que les entreprises et la Fonction publique généralisent les horaires flexibles et de rotation dans les secteurs où cela est possible en affectant le même taux horaire aux employés à temps partiel et à temps plein et que l'on offre les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs à temps partiel ou occasionnels.

Telles sont nos recommandations.

[Traduction]

devoted to this question, this gap is estimated to be between 50 and 80 per cent.

It should also be mentioned that the earnings of a woman, especially a married one, are considered a supplementary income. Such an attitude implies that women are not paid according to their productivity but their family role.

The Human Rights Commission has taken a stand on this matter and we in our Association believe that the Commission should be supported by further measures aimed at narrowing the gap in remuneration, particularly through the wage offers made during bargaining for collective agreements and also through the analysis of such agreements.

We recommend that wage offers be determined in keeping with the provisions of Section 19 of the Human Rights and Freedoms Charter which requires "any employer to offer equal remuneration or wages to all members of his staff performing equivalent work in the same position and at the same place", that the Department of Labour effect a regular analysis of wages, fringe benefits and other benefits of all workers and that its findings be conveyed to the Human Rights and Freedoms Commission, to the Employers' Association and to the Minister responsible for the Public Service so that they can put in place mechanisms aimed at removing job discrimination and transmitting information to male and female workers.

Let us now turn to part-time jobs. Women make up 68 per cent of the part-time work force. Part-time employees are in an unenviable situation. They often perform uninteresting routine tasks, are poorly paid, and have no job security. These jobs are the first to go whenever there is a down turn in the economy or a reduction in personnel.

Part-time work should not be considered as an alternative to full-time work reserved for minority groups in the population. It is a new type of work which offers freedom of choice to all workers.

Our Association believes that part-time work is a type of economic activity suited to persons who must or wish to assume other responsibilities and that flexible working hours allow for a more human approach to work as well as a better distribution of resources by making possible a greater variety of activities.

We would like part-time work to be considered equal to full-time work.

We are also asking that the private sector and the Public Service generalize flexible working hours as well as rotation in all areas where it is possible by assigning the same hourly rate to part-time and full-time employees and that the same on-the-job training possibilities be offered to both categories of employees.

These are our recommendations.

[Text]

Le président: Très bien. Le premier de la Commission à poser des questions sera M. Marceau, député de Jonquière.

M. Marceau: Mesdames, je suis très heureux de voir que votre groupe, L'Association féminine d'éducation et d'action sociale, est toujours bien vivant et toujours bien actif. Vous savez de quel prestige jouit votre groupe au Saguenay. Vous parlez de l'égalité des femmes. Justement, une de nos anciennes présidentes régionales, M^{me} Audet, est maire et se défend extrêmement bien. Je pense que vous avez d'ailleurs des femmes extrêmement actives.

Vous avez parlé de la question du viol. Marthe Vaillancourt est une personne extrêmement active et qui a joué un rôle important dans les changements législatifs que nous avons fait au niveau fédéral.

Vous avez touché plusieurs points qui nous intéressent, mais qui ne touchent pas directement le travail de la Commission. Comme vous le savez, notre travail est surtout d'essayer de résoudre ce problème du taux de chômage élevé d'une part, et du manque de personnes qualifiées dans les années à venir d'autre part. Vous avez donné plusieurs suggestions et exprimé plusieurs espoirs dans certains domaines. Il y a une chose que j'aimerais savoir, puis je pose la question à un groupe de femmes: Est-ce que les femmes que vous avez consultées, qui en très grande majorité ne travaillent pas, se sentent inférieures, se sentent mal à l'aise de ne pas travailler? Quelle est cette situation-là? Parce qu'on a souvent l'impression que beaucoup de dames viennent nous voir puis nous disent: Bien écoutez, on veut l'égalité, on veut absolument travailler. Est-ce que vous avez constaté ce même désir ou si la réaction est différente dans les groupes que vous côtoyez?

• 1555

Mme Bérubé-Gagné: Les femmes, je dois dire, ne se sentent pas nécessairement inférieures. Ce qui est important aujourd'hui, c'est que souvent on reconnaît la valeur des femmes à la part économique qu'elle apporte au foyer. Et c'est le fait de l'absence de non-rémunération et de non-reconnaissance officielle, surtout sur le plan économique, qui rend un peu difficile la relation homme femme. Et je dois dire qu'il y a aussi tout l'aspect à savoir qu'on n'a pas revalorisé le rôle social des femmes au foyer. Comme on les considère souvent comme des pourvoyeuses, le fait de ne pas rapporter d'argent au foyer peut être dévalorisant en soi et aussi démobilisant. Plusieurs femmes retournent sur le marché du travail non par choix personnel mais par obligation familiale. Et à ce moment-là je pense que nous, dans l'avenir, nous allons essayer d'établir ou de faire valoir le rôle social et le rôle économique des femmes au foyer, parce que si toutes les femmes au foyer retournaient sur le marché du travail demain matin, il y aurait peut-être des problèmes.

M. Marceau: Autrement dit, le rôle social de la femme à la maison est aussi important que le rôle de l'homme au travail, d'une certaine manière. On n'a pas besoin d'aller au travail pour être égal.

Mme Bérubé-Gagné: Non, pas nécessairement. Par choix.

[Translation]

The Chairman: Thank you. The first member of our group to ask questions will be Mr. Marceau, member for Jonquière.

Mr. Marceau: Ladies, I am happy to see that your group, the Women's Education and Social Action Association, is still alive and active. You know how popular your Association is in the Saguenay area. You have talked about equality for women. One of your former regional presidents is Mrs. Audet, who is now a Mayor and doing a very good job. I gather that a number of your members are very active women.

You also touched on the question of rape. Marthe Vaillancourt played an important role in the legislative changes enacted at the federal level.

You raised a number of interesting points but which do not relate directly to the Committee's mandate. As you know, we are mainly concerned with finding a solution to the problem of a high unemployment rate coupled with an expected shortage in the future of skilled workers. You have made a number of suggestions and recommendations. I would like to ask you whether the women whom you consulted and who, in their great majority, do not work outside the home expressed some feeling of inferiority or unease because of this. What was their reaction? Many of the women who come before us insist on equality and the utmost importance of working. Have you noticed such an attitude among your members or would you describe their reaction as different?

Mrs. Bérubé-Gagné: I should say that these women do not necessarily consider themselves inferior. The important thing today is that the economic contribution of women to the household is being recognized. The lack of remuneration or official recognition, especially monetary, causes some difficulty in the relationship between men and women. There was also the fact that little attempt has been made to improve the perception of the social role played by women who remain at home. When women are not earning money, their contribution can be downplayed and this can be quite discouraging. Many women return to the work force not out of personal choice but out of family obligations. I think that in the future we shall have to recognize the social and economic roles played by women at home. If all housewives were suddenly to return to work, we would have another set of problems.

Mr. Marceau: In other words, the social role of the housewife is just as important as the man's role at work. It is not necessary to work outside in order to be equal.

Mrs. Bérubé-Gagné: No, it is not necessary, if it is a matter of choice.

[Texte]

M. Marceau: Ceux qui en ont besoin, ceux qui sont placés dans des situations où ils n'ont pas le choix et ils doivent être traités avec justice devant la loi.

Mme Bérubé-Gagné: J'irais plus loin. C'est que par choix, il y a des femmes qui se sentent mieux sur le marché du travail et d'autres, par choix, aimeraient mieux retourner chez-elles. A ce moment-là, il faut leur donner les possibilités de choix, ce qui n'existe pas présentement. Et comme je le dis tout le temps, si on évalue le travail ou on reconnaît la valeur de quelqu'un au signe de piastre qu'il y a au bout ou à ce qu'elle rapporte, c'est pour cela qu'il y a des femmes au foyer qui se sentent dévalorisées.

M. Marceau: Vous qui vivez et côtoyez des gens qui sont dans le milieu du travail, que pensez-vous de la réaction d'un groupe qui a témoigné tout à l'heure et qui favorisait le prolongement de l'âge de la retraite soit au-delà de 65 ans. On n'a pas mentionné 70 ans, mais c'était à un âge plus avancé que 65 ans. Je n'ai pas eu l'occasion de poser la question, mais je voudrais savoir si vous avez la même réaction, parce qu'on nous demande souvent d'avoir la pension à 60 ans. Et on insiste de plus en plus. Alors dans quelle catégorie vous situez-vous, comme mouvement ou comme personne travaillant avec des gens qui sont dans le milieu du travail?

Mme Bérubé-Gagné: Je vais répondre par les résolutions que j'ai déjà en mémoire. C'est qu'on avait demandé d'abaisser, pour ceux qui le désirent l'âge de la pension à 60 ans. Maintenant, je dis bien pour ceux qui le désirent, parce que je sais qu'il y a des personnes pour qui c'est quasiment catastrophique d'envisager une pension à 60 ans et je me dis qu'il devrait exister une liberté de choix à ce niveau-là. Et je pense que les possibilités d'avenir que j'entrevois, c'est de pouvoir réorganiser ces possibilités de travail après 60 ans. Je pense que si on planifie une retraite, à ce moment-là, c'est beaucoup plus agréable que d'arrêter à 65 ans et de se sentir inutile.

Mme Voyer-Gagnon: Je pourrais peut-être ajouter quelque chose...

M. Marceau: Je vous en prie.

Mme Voyer-Gagnon: ... au sujet justement de la liberté de choix. On nous parle de liberté de choix pour les femmes qui veulent rester à la maison ou aller sur le marché du travail. En tout cas, le sentiment que j'ai et celui des membres de l'AFEAS, c'est que cette liberté de choix nous aimerions l'étendre beaucoup plus loin, c'est-à-dire aussi aux hommes. Et quand on parle de travail à temps partiel, on l'a pensé pour les femmes mais on le pense aussi pour les hommes. Ils aimeraient peut-être avoir plus d'occasions d'être avec leurs enfants puis de jouer leur rôle de père de famille. Ce que souvent notre société, qui met l'homme à l'usine et la femme à la maison, ne permet pas justement aux hommes de faire.

M. Marceau: Vous avez parlé de la femme au travail. Avez-vous fait des études ou pouvez-vous faire des constatations à savoir, comme certaines personnes me l'ont dit, je respecte leur opinion sans nécessairement la partager, qu'il était peu important que les parents soient avec les enfants, que l'enfant pouvait facilement être placé dans un garderie sans que cela affecte son avenir? Est-ce que vous êtes de cet avis-là? Je ne veux pas porter un jugement définitif, mais

[Traduction]

Mr. Marceau: But those who must work or who find themselves in situations where they have no choice should be treated fairly by the law.

Mrs. Bérubé-Gagné: I would go further than that. Some women prefer to be part of the work force and others would rather stay at home. They should be able to exercise their freedom of choice although this is not now possible. If a person's value is somehow equated with his earnings, then it is not surprising that housewives feel they are not appreciated at their true worth.

Mr. Marceau: As someone who lives and socializes with people who are in the work force, what do you think of the position expressed by previous witnesses who are in favour of extending the age of retirement beyond 65? They did not mention the age of 70 but they wanted the extension beyond 65. We are often asked to set the pension age at 60 and there is one more pressure for such a change. What position would you take as a person or as an association?

Mrs. Bérubé-Gagné: I would refer you to the resolution in the brief. We asked that the pension age be reduced to 60 for those who so desire. I stress that this would be a matter of choice because I know that for some people it would be catastrophic to retire at 60. I think that there should be some possibility of reorganizing job possibilities after the age of 60. A retirement which has been planned for is much more pleasant than when one has to stop working at 65 and when one loses one's feeling of self-worth.

Mrs. Voyer-Gagnon: May I add something?

Mr. Marceau: Please do.

Mrs. Voyer-Gagnon: We hear about freedom of choice for women who want to stay home or go out to work. My feeling, shared by the members of our association, is that such freedom should be extended to men too. Our comments relating to part-time work although intended for women, apply just as well to men. They might also prefer to spend more time with their children as fathers. This is something our society does not allow for, with the men working in factories and the women at home.

Mr. Marceau: You talked about working women. Have you done any studies on the effect of day care? Some people have claimed, and I respect their opinion without necessarily sharing it, that it did not matter whether the parents were with the children as long as the child was looked after in a day care centre, there would be no adverse effect on his future. Do you agree? I do not want to make a definitive judgement, but I am

[Text]

j'essaie de me convaincre. Que l'enfant soit avec ses parents ou non, peut-on me dire que cela n'a pas d'importance ni d'influence?

• 1600

Mme Bérubé-Gagné: Je pense que ce qui est important, c'est d'avoir une relation affective de qualité. Si la mère est malheureuse à la maison et que la relation devient moins bonne, je pense qu'alors l'enfant est peut-être mieux en garderie. Ce qui est important, c'est qu'il y ait une relation de qualité avec un enfant. Cela peut être le père qui assure cette relation de qualité, cela peut être la mère, mais cela peut être aussi une personne autre. A ce niveau-là, je pense qu'on doit laisser les gens juger, les laisser faire le choix et leur donner des possibilités de choix.

M. Marceau: Est-ce que vous estimez que vos associations sont suffisamment utilisées et consultées par les autorités, les autorités fédérales en l'occurrence, pour ce qui est des problèmes d'actualité, de création d'emplois, de chômage? Est-ce que vous estimez qu'on pourrait davantage faire appel à vos services, à votre aide ou à vos conseils ou si vous estimez que le rôle que vous jouez actuellement, qui est un rôle très actif et très positif, rencontre pleine vos objectifs? Vos relations avec les gouvernements ou les autorités pourraient-elles être meilleures et plus efficaces?

Mme Bérubé-Gagné: Nous estimons que nos relations sont bonnes. Sommes-nous assez consultées? Cela dépend de ce qu'on fait de nos consultations. Je me dis: on nous demande notre avis; si on en tient compte, tant mieux. Mais je dois dire qu'on n'est pas des spécialistes. On vous parle en tant que femmes; on est tout de même 34,000 qui vivons de situations différentes. Lorsqu'on sort des recommandations, c'est qu'on a essayé d'arriver à un consensus là-dessus. C'est un point important, je pense. Si on considère qu'on est pour la plupart mariées, cela fait au moins 70,000 personnes qui pensent à peu près la même chose.

On est consultées et je pense que cela vaut la peine de tenir compte de nos recommandations. Des organismes comme le nôtre travaillent bénévolement; on est toutes des bénévoles et si on veut que nous continuions à travailler, que cela soit motivant pour nous et que nous ne nous démobiliions pas, il faudrait tenir compte de nos recommandations. En ce sens-là, je pense qu'on est consultées, mais il faut dire aussi qu'on ne se gêne pas pour dire ce qu'on pense quand on a à le dire.

M. Marceau: Vous avez traité de la question du vieillissement et de la question des personnes qui doivent, de plus en plus, demeurer à domicile. Vous savez que les coûts montent très rapidement. On cherche des solutions; on veut d'une part protéger les individus, leur assurer une meilleure sécurité, une plus grande protection et on demande d'autre part que les coûts diminuent. Si un palier de gouvernement, quel qu'il soit, demandait à l'AFEAS de prendre une part de responsabilité dans le domaine des soins à domicile, qu'en penseriez-vous? C'est une idée qui nous vient quelquefois à l'esprit, mais on se dit que peut-être ces gens-là ne voudront pas ou estiment que ce n'est pas leur rôle. Est-ce qu'on pourrait vous faire ce genre de suggestion avec une certaine chance d'obtenir une réponse?

[Translation]

trying to convince myself. Does it matter whether or not the child is with its parents?

Mrs. Bérubé-Gagné: I think that it is important to have a good emotional relationship. If the mother is unhappy at home and the relationship is not very good, I think the child might be better off in day care. It is important to have a good relationship with a child. This can be provided by the father or the mother, or by someone else. I think that people should be allowed to decide and choose.

Mr. Marceau: Do you feel that your associations are adequately used and consulted by authorities, federal authorities in this case, with respect to current problems, job creation and unemployment? Do you think we should make more use of your services, aid and advice or do you think that the role you are now playing, which is very active and positive, meets your objectives? Could your relationship with governments and authorities be better and more efficient?

Mrs. Bérubé-Gagné: We think that the relationship is good. As to whether we are adequately consulted, it depends on what use is made on our advice. I say to myself: they are asking for our opinion; if they take it into consideration, so much the better. But I must say that we are not experts. We are addressing you as women; there are 34,000 of us, all living in different situations. When we make recommendations, it means that we have tried to reach a consensus. I think that this is an important point. If you take into account that most of us are married, it means that 70,000 people think more or less the same way.

We are being consulted and I think that our recommendations should be taken into account. Organizations like ours work on a voluntary basis; we are all volunteers and if you want us to keep working, to be motivated to keep working, our recommendations should be considered. In this sense, I think that we are being consulted, but I must add that we do not hesitate to say what we think when we have something to say.

Mr. Marceau: Have you dealt with the problem of aging and the increasing number of housebound people? As you know, costs are increasing rapidly. We are looking for solutions. On one hand, we want to provide more security and protection for individuals and on the other, we want to cut costs. What would you think of a level of government, any level of government, asked the AFEAS to take over a part of the responsibility for home care? We sometimes consider this possibility, but we are afraid that these people would not want to do it or would feel that it is not their role. If we made this type of suggestion, would you be prepared to respond? Have you considered the possibility of providing this type of help? Indirectly, you already do; you do volunteer work day in day

[Texte]

Est-ce que vous avez déjà étudié dans vos mouvements la question de venir en aide? Indirectement, vous en faites, du bénévolat, vous en faites à cœur de jour. Alors, pourriez-vous l'orienter de façon à diminuer les coûts pour l'ensemble des citoyens?

Mme Bérubé-Gagné: Je ne sais pas si on peut l'envisager. Vous savez, les femmes sont souvent confinées à un rôle traditionnel, à des travaux de soins à domicile, de travail à domicile, de travail ménager, etc. Lorsqu'on parle de bénévolat, à un moment donné, les femmes se disent: est-ce qu'on ne veut pas nous confiner encore dans des rôles traditionnels? Justement, le bénévolat, à un moment donné, cela se perd. Nous, à l'AFEAS, ce qu'on déplore le plus, c'est que nos femmes qui sont qualifiées et qui sont rendues compétentes s'envolent vers des postes beaucoup mieux rémunérés tout court. On a de la difficulté à garder notre monde. A ce moment-là, je me dis: du bénévolat, on peut en faire, mais il y a peut-être une façon de rémunérer les gens qui seraient intéressés à ce que vous nous proposez, il y aurait peut-être une façon de les rétribuer. Je pense que le bénévolat tout pur, à la longue, cela s'épuise.

M. Marceau: Ma dernière question. Vous vivez à la fois avec des hommes et des enfants. Vous êtes en fait des intermédiaires. Là, on parle beaucoup d'emploi. On travaille pour essayer de trouver des solutions, pour former les gens et les faire travailler. Est-ce que vous avez décelé chez les jeunes le même intérêt pour aller sur le marché du travail ou s'ils n'ont pas une nouvelle philosophie, celle d'un marché du travail où ils travailleraient à temps partiel, où ils auraient plus de loisirs ou plus de formation, plus de lecture, et ainsi de suite? Quelle est votre réaction vis-à-vis de la jeunesse d'aujourd'hui? Je ne veux pas un jugement ou une critique, mais comment évaluez-vous la situation? Est-ce qu'on fait bien de travailler comme on le fait de dire: ces jeunes-là, il faut absolument leur trouver un travail, un travail à plein temps? Cela semble être notre objectif. Est-ce également l'objectif des jeunes dans le milieu où vous vivez?

• 1605

Mme Voyer-Gagnon: Je pourrais peut-être répondre parce que j'ai moi-même des adolescents à la maison. Les adolescents, en tout cas ceux qui sont plus ou moins réalistes, envisagent moins d'aller à l'université. Ils savent où sont les emplois et où sont les emplois rémunérateurs. J'ai un fils, pour ma part, de 16 ans et il examine les choses; il le fait d'une façon que je trouve réaliste. Il se dit: eh bien, il faut que je me trouve un endroit où je vais pouvoir travailler. Sa formation, il cherche à l'acquérir en ce sens-là. Les jeunes voient qu'il y a un certain nombre de gens qui ont une formation et qui ne peuvent pas l'employer. En tout cas, c'est ce que je vois chez moi.

Mme Bérubé-Gagné: Je voudrais ajouter que les jeunes envisagent d'avoir un travail dans lequel ils vont être heureux. Je pense que de plus en plus, on veut un partage au niveau des tâches dites traditionnelles à l'intérieur du foyer et les jeunes envisagent aussi le partager les tâches et d'avoir un travail avec des horaires flexibles ou à temps partiel pour pouvoir être

[Traduction]

out. Could you direct it in such a way it would reduce costs for the taxpayer?

Mrs. Bérubé-Gagné: I do not know whether we can consider it. As you know, women are often confined to traditional roles, to home care, to work in the home, to housework, et cetera. When a question of volunteer work is raised, women wonder whether it is not just another attempt to confine them to traditional roles. We eventually lose our volunteer workers. What we deplore the most at AFEAS is that our qualified and experienced women leave us for better paying jobs or salaried employment. We have trouble keeping our people. I look at it this way: we can keep doing volunteer work, but there may be some way of paying people who are interested in what you are proposing, a way of paying them for what they do. Pure volunteer work eventually exhausts itself.

Mr. Marceau: My last question. You live with both men and children. You are in fact go-betweens. A great deal is being said about employment. We are trying to find solutions and train people to work. Do you find that young people are still interested in joining the workforce or do they have a new outlook? Would they rather work part-time and have more time for recreation, taking courses and reading? What is your reaction to the young people of today? I am not asking you to criticize or pass judgment, but how would you evaluate the situation? Are we right in saying that full-time work has to be found for these young people at all costs? This seems to be our goal. Is it also the goal of the young people you encounter?

Mrs. Voyer-Gagnon: I might be able to answer this, because I have teenagers at home. Adolescents are more or less realistic; they count less on going to university. They know where the jobs are and where the high-paying jobs are as well. I have a 16 years old son and he is looking at things in a way which I feel is realistic. He knows he has to find a job and is trying to get training. Young people see that there are a number of qualified people who cannot find work. In any case, that is what I see at home.

Mrs. Bérubé-Gagné: I would also like to add that young people count on having a job in which they will be happy. There is a tendency to want to share traditional household tasks and young people want jobs with flexible hours, or part-time jobs, so that they will be able to be with their children and diversify their experience. I think that we are

[Text]

près des enfants et vivre d'autres expériences. Aujourd'hui, on est peut-être axé sur le rendement et le salaire au bout de la ligne, mais les jeunes le sont peut-être un peu moins. Ils pensent plus à la qualité dans un travail qu'on pouvait le faire, nous.

Mme Lucille Bellemare (première vice-présidente, Association féminine d'éducation et d'action sociale): Je pense que les jeunes d'aujourd'hui se dirigeront beaucoup plus vers un travail qu'ils aimeront que vers des professions plus honorifiques; ils veulent travailler tout en étant le plus heureux possible. Je pense que de plus en plus, on va travailler en tenant compte du partage des responsabilités au niveau du foyer. Peut-être aura-t-on le travail à temps partiel au niveau du couple, pour l'homme ou pour la femme. Je pense que de plus en plus on va vivre cela.

M. Marceau: Merci, madame.

The Chairman: Mr. Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming in northern Ontario, would like to put a few questions. Si vous avez besoin d'un appareil de traduction, vous pouvez l'avoir ici.

Mr. Lonsdale, would you please give the lady some... donnez aux femmes un appareil de traduction, s'il vous plaît.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. I have just two questions, basically. In your brief in the summary you have identified some very important social needs and some of the services that should be provided to meet those needs. You talk about training people to provide those services, and of course, part of our mandate as a task force is to determine if there is indeed a skill shortage in the area you are talking about, the social services area. Do you find that there is an extreme shortage of social service type individuals who are not trained to meet the strong demands that you envisage for the areas of social work, such as nurses, home-care services and those kinds of things. Do you see a severe shortage in this area of those kinds of qualified people to provide those services?

• 1610

Mme Bérubé-Gagné: Je pense qu'il y aura sûrement de grands besoins, surtout pour ce qui est de l'aide à domicile pour les personnes âgées et les personnes handicapées. C'est une voie de l'avenir et si, de plus en plus, on veut réduire les coûts en gardant les personnes âgées et les personnes handicapées au foyer, il va être important de former des gens, des animateurs, des responsables.

Je pense aussi que tout ce qui regarde l'environnement est une voie de l'avenir. On manque beaucoup de spécialistes, de chercheurs et même de techniciens pour mettre en application certaines pratiques de protection de l'environnement. C'est un autre domaine où vraiment on manquera de gens spécialisés. Il me semble que ce sont les domaines les plus importants.

Mme Bellemare: Je pense aussi qu'il manque peut-être des travailleurs pour faire de la prévention avec les couples. On vit beaucoup de situations de séparation et de divorce et je pense qu'on ne fait pas assez dans le domaine de la prévention. Je pense qu'il n'y a pas assez de personnel de préparé dans ce domaine-là.

[Translation]

more oriented towards profit and earnings than young people. They think more than we did about the quality of jobs.

Mrs. Lucille Bellemare (First Vice-President, Association féminine d'éducation et d'action sociale): I think that young people today move more towards jobs that they like than towards prestige professions. They want to be as happy as possible in their jobs. I think there will be an increasing tendency to share household responsibilities. There may even be part-time work for the couple, for both the man and the woman. I think we will see more and more of this.

Mr. Marceau: Thank you.

Le président: Monsieur Lonsdale, député de Témiskaming, dans le nord de l'Ontario, a quelques questions à poser. If you need an interpretation device, they are available..

Voulez-vous, monsieur Lonsdale, donner à la dame une... Please give the lady an interpretation device.

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président. Dans le résumé qui figure dans votre mémoire, vous avez identifié des besoins sociaux importants et les services qu'on pourrait offrir pour y répondre. Vous parlez de former des gens pour offrir ces services. Le groupe de travail a pour but de déterminer s'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine des services sociaux. Trouvez-vous qu'il y a une pénurie grave de travailleurs sociaux qualifiés qui puissent répondre aux besoins que vous avez identifiés dans le domaine des services sociaux, tels que des infirmiers, des spécialistes des soins à domicile, et ainsi de suite? Y a-t-il vraiment une pénurie de personnes susceptibles d'offrir ces services?

Mrs. Bérubé-Gagné: The needs certainly exist, especially in the area of home care for the elderly and the handicapped. If we want to reduce the cost of caring for the elderly and the handicapped in institutions, we will have to train people, group leaders and administrators.

I also think that everything that has to do with the environment will be important in the future. There is a severe shortage of specialists, researchers and even technicians to implement certain environmental protection measures. This is another area where there is a lack of qualified people. I think these are the most important sectors.

Mrs. Bellemare: I think that there is also a shortage of people to provide counselling services for couples. There are a lot of separations and divorces and I do not think we do enough to prevent them. There are not enough skilled people in this area.

[Texte]

Mr. Lonsdale: You talk about training women in the non-traditional occupations. Some people who have come before us have talked about the need for the government or for individuals to change their social thinking about the traditional function of women in the labour force and the kinds of jobs they are able to undertake. Also, some of the groups have talked about the governments or society in general starting to foster non-sexist educational systems, whereby it is no longer sort of understood that girls will take typing and home economics and boys will take shop and electronics. I am wondering if in the Quebec educational system, if it does not exist, would you be in favour of perhaps providing mechanism whereby it would become compulsory for the female students as well as the male students to take shop courses, electronics courses, those kinds of skills that are now offered mainly just to the male students in the secondary school systems.

Mme Bérubé-Gagné: Je pense qu'on pourrait au moins inciter fortement les filles à suivre ce genre de cours-là. Maintenant, je me demande si le fait de les obliger changerait nécessairement la situation. Ce qui est important, c'est de changer les mentalités et les attitudes. Pour ce qui est des attitudes, il y a plusieurs responsables. Il y a les parents, il y a les éducateurs à l'école. Alors, je ne suis pas certaine que le seul fait de donner un cours de mécanique ou d'électronique ferait nécessairement changer les mentalités. Ce qui est important, je pense, c'est le mouvement qui peut être impliqué et, en même temps, des politiques incitatives de non-discrimination et de non-sexisme.

Mme Voyer-Gagnon: Je voudrais ajouter qu'il n'est peut-être pas nécessaire d'avoir des cours obligatoires dans ces matières-là; cependant, il devrait au moins être permis aux garçons et aux filles de faire de l'exploration dans des domaines qui ne sont pas ordinairement dévolus, soit aux filles, soit aux garçons.

Mr. Lonsdale: One more question, Mr. Chairman. Some women who have come before us and who have been in training programs in the non-traditional occupations have indicated that it probably would be more useful in terms of their own, I guess, mental state when they go into those non-traditional training programs that one or two or three or four women be allowed in at the same time with them so they do not feel isolated or alienated on the job or on the training program. I am wondering if you have had any experience with individuals who have managed to get accepted in non-traditional occupations and if they have been the only woman in the course, if they have difficulties coping with that sense of isolation or that sense of alienation by being the only woman on the job or the only woman in the training program.

Mme Bérubé-Gagné: Pour ma part, j'ai rencontré des femmes qui étaient à peu près seules dans un secteur dit masculin. C'est sûr qu'il y a un facteur d'isolement et de séparation. Le fait d'en avoir cinq ou dix serait sûrement bénéfique, mais là encore, c'est une question de choix, une question de changement de mentalité. J'ai lu le rapport et je pense que ce sont des femmes ingénieurs. On dit qu'il y a aussi de la discrimination dans ce domaine-là. Je pense que cela dépend de l'attitude des gens avec qui on travaille, à qui on a

[Traduction]

M. Lonsdale: Vous avez parlé de former des femmes dans des métiers non traditionnels. Certains témoins nous ont dit que le gouvernement et les individus doivent changer la façon dont ils envisagent le rôle des femmes sur le marché du travail et le genre d'emploi qu'elles peuvent occuper. Certains groupes nous ont dit que le gouvernement et la société en général devraient commencer à favoriser des régimes scolaires non sexistes, pour que les filles ne soient plus acheminées vers des cours de dactylographie et de sciences domestiques et les garçons vers les cours de mécanique et d'électronique. Seriez-vous en faveur d'un mécanisme, si cela n'existe pas déjà au Québec, qui obligerait les filles comme les garçons à suivre des cours de mécanique et d'électronique qui sont offerts uniquement aux garçons à l'heure actuelle?

Mrs. Bérubé-Gagné: I think that we could at least strongly encourage girls to take this type of course. I am not sure, however, that we should impose it. The important thing is to change mentalities and attitudes. As for attitudes, a number of people are responsible for creating them. There are the parents, and there are the educators. I am not sure that providing a mechanics or an electronics course would change mentalities. The important thing is the change in direction and policies that encourage non-discrimination and non-sexism.

Mrs. Voyer-Gagnon: I would like to add that it may not be necessary to have required courses in these subjects. What we should do, however, is to let girls and boys explore areas which are not normally open to one sex or the other.

M. Lonsdale: Encore une question, monsieur le président. Nous avons eu comme témoins des femmes qui suivent des cours dans des métiers non traditionnels. Elles prétendent qu'il serait plus rassurant s'il y avait une, deux, trois ou quatre autres femmes dans le même cours pour qu'elles se sentent moins isolées et aliénées au travail ou au cours même. Connaissez-vous des femmes qui ont réussi à s'inscrire à un cours dans un métier non traditionnel et qui se sont trouvées à être les seules femmes inscrites au cours? Ces femmes se sentent-elles isolées ou aliénées au travail ou pendant le cours?

Mrs. Bérubé-Gagné: I have personally met women who are pretty much alone in a masculine field. There is, of course, an isolation and separation factor. It would certainly be beneficial to have five or ten women, but again it is a question of choice and of changing attitudes. I have read the report and I think that it dealt with women engineers. We are told that there is discrimination in that field. I think that it depends on the attitude of the people you work and deal with. Attitudes are

[Text]

affaire. Les changements de mentalité, ce n'est pas pour demain matin, mais tout réside dans ce fait-là. A la longue, si on en parle de plus en plus, les conditions pourront s'améliorer.

• 1615

Le président: Merci, mesdames. Nous vous avons mentionné que plusieurs groupes de femmes étaient déjà venus témoigner devant nous et nous avaient soumis leurs mémoires. Vous êtes un groupe très important au Québec et nous sommes très heureux que vous ayez pris le temps de venir ici aujourd'hui pour nous donner vos points de vue sur ces questions très importantes. Merci. Next, we have the group, Advocacy for the Right to be Employed, represented by Mr. Patrick Quinsey and Mr. Vandenstein, community organizers, and a host of others. Would you please come to the table and identify yourselves.

Mr. P. Quinsey (Advocacy for the Right to be employed): Mr. Haines and Mr. John Vandenstein will be speaking.

The Chairman: All right, fine. Grendon, if you could sit down and after everybody else is sitting down you could introduce them to us. As has been explained, we ask our witnesses to limit their verbal introductory remarks to 15 minutes; then we have 30 minutes of questions and exchange of views. However, if you have materials that are written, longer materials, you can submit those and they will be printed in the record of today's meeting. By the way, everything that is said here is printed in a *Hansard* form and is distributed to the people who have appeared. They also receive a copy of the report which should be out in May or June, so they know what effect their suggestions have had on the work of the committee.

So, I am in your hands, if you would introduce the people with you.

Mr. Grendon Haines (Advocacy for the Right to be Employed, Concordia University): When the red light goes on, does it mean I can speak then?

The Chairman: Yes. By the way, when answering questions you should always give your name, since you are a large group, so the recording system will know exactly who is speaking. Before you speak on each occasion mention your name. If you would now introduce from right to left the people that are with you.

Mr. Haines: I am Grendon Haines. I am from Concordia University and the Advocacy for the Right to be Employed; on my immediate right is Barbara Fliess, student and also a member of the Advocacy for the Right to be Employed; next is Mr. Albert Beauchemin, an agent de relations humaines from the John Howard Society; on my immediate right is John Vandenstein; on my immediate left is Maria Peluso from the Business and Professional Women's Club of Montreal; next is George McGowan from Executive Available and the ARE Youth Committee and the mentally handicapped; and finally, but not least by any means, is Pat Quinsey who works for the Advocacy for the Right to be Employed.

[Translation]

not likely to change tomorrow, but that is the key. In the long run, if we talk it over, this situation may improve.

The Chairman: Thank you, ladies. As we have mentioned, many women's groups have already appeared before us and presented their briefs. You are a very important group in Quebec and we are glad that you took time to come here today in order to give us your point of view on these very important matters. Thank you. Nous recevons maintenant l'Association pour le droit au travail représentée par MM. Patrick Quinsey et Vandenstein, organisateurs communautaires, de même qu'un grand nombre d'autres représentants. Veuillez vous asseoir à la table et vous identifier.

M. P. Quinsey (Association pour le droit au travail): MM. Haines et Vandenstein prendront la parole.

Le président: C'est bien. Grendon, quand tout le monde sera assis, vous pourriez peut-être nous les présenter. Comme on l'a déjà expliqué, nous demandons à nos témoins de ne prendre que quinze minutes pour leur exposé, ce qui nous laisse une demi-heure pour les questions et pour l'échange de vues. Cependant, si vous aviez des documents écrits, vous pouvez les déposer et ils seront annexés au compte rendu de la réunion d'aujourd'hui. Au fait, tout ce qui est dit ici est imprimé dans la forme du *hansard*, pour être ensuite distribué aux témoins. Ces derniers recevront également un exemplaire du rapport qui devrait être publié en mai ou en juin; ainsi ils sauront quel effet leurs propositions auront eu sur les travaux du Comité.

Je vous prie maintenant de nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

M. Grendon Haines (Association pour le droit au travail, Université Concordia): Lorsque le voyant rouge s'allume, cela signifie-t-il que je peux parler?

Le président: Oui, au fait, quand vous répondrez aux questions, vous devriez toujours vous nommer, puisque votre groupe est assez considérable; ainsi les responsables de l'enregistrement sauront exactement qui parle. Alors, avant de prendre la parole, nommez-vous. Veuillez maintenant nous présenter, de gauche à droite, les gens qui vous accompagnent.

M. Haines: Mon nom est Grendon Haines. Je suis de l'Université Concordia et je suis membre de l'Association pour le droit au travail; à ma droite immédiate se trouve Barbara Fliess, étudiante et également membre du groupe; près d'elle se trouve M. Albert Beauchemin, agent de relations humaines de la société John Howard; à ma droite immédiate se trouve John Vandenstein; à ma gauche, Maria Peluso du Business and Professional Women's Club of Montreal; à côté d'elle George McGowan, du groupe Exécutifs disponibles, membre du Comité Jeunesse et du Comité pour les handicapés mentaux de l'Association pour le droit au travail; et, finalement, mais non le moindre, Pat Quinsey qui travaille pour notre organisation.

[Texte]

We are presenting to you a submission to the parliamentary task force on Employment Opportunities for the '80s. I would like to read from a prepared speech, short and brief; then I would like to pass the microphone over to John on my right here; then to Albert and finally to Maria—unfortunately, you are the last this time. Then, if that fits into your structure, we each have something to say and then I would like to conclude...

The Chairman: Unfortunately, we have 45 minutes in all and the more time you take, the less time we have, but it is always good to have an exchange.

Mr. Haines: The Advocacy for the Right to be Employed is a Montreal-based organization. It is dedicated to both advocating for unemployment benefits on behalf of unemployed workers and, together with these dissatisfied members of society, pressuring you, the government, to find ways of alleviating the unemployment problems. We held a conference in November 1980, at which the Advocacy for the Right to be Employed, ARE, brought together approximately 100 individuals, a large number of whom represent particular social groups, to discuss the problems associated with unemployment and what kinds of solutions are possible. At that conference we invited you, Mr. Allmand. We were very pleased to have you and you helped the conference get off the ground. We also invited the NDP, Mr. Ian Waddell who came down from Ottawa especially to talk to us. We invited members from the Conservative Party, but unfortunately we had no representatives, according to Pat, from the Conservative Party at the conference.

• 1620

The Chairman: We have one here today—Mr. McDermid.

Mr. Haines: Good.

Mr. McDermid: I was not invited to the conference. I would have been there.

Mr. Haines: Good. Then we will be having another conference.

Mr. McDermid: Send me an invitation.

Mr. Haines: Maybe I could announce that now. In the area of Notre Dame de Grace, part of Montreal, we want to focus our attention there, and we are—Mr. Allmand is aware of this conference already. It is the Advocacy for the Right to be Employed and other organizations actually that will be doing the inviting, so we have already discussed on our agenda about inviting the conservatives to come again. We hope you will.

Anyway, since that conference, ARE has been working with participating organizations in gathering recommendations for the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80s. We have met on several occasions. We have spent hours preparing to arrive at this session in which we now have 15 minutes.

Several of the groups involved have prepared their own briefs to be included as part of the ARE presentation. Many other groups have verbally articulated their specific concerns

[Traduction]

Nous présentons donc un mémoire au groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi dans les années 80. Je voudrais vous faire la lecture d'un bref exposé écrit; je céderai ensuite la parole à John, à ma droite, puis, ce sera le tour d'Albert et finalement de Maria... malheureusement, vous êtes la dernière cette fois. Ensuite, si vous le permettez, nous voudrions chacun dire quelque chose pour ensuite conclure...

Le président: Malheureusement, nous avons quarante-cinq minutes en tout et plus vous prenez de temps, moins il nous en restera; toutefois il est toujours bon d'avoir un échange.

M. Haines: L'Association pour le droit au travail a son siège à Montréal. Son but est de favoriser l'attribution de prestations d'assurance-chômage aux travailleurs sans emploi et, en collaboration avec ces membres insatisfaits de la société, de faire des pressions sur le gouvernement pour qu'il trouve des moyens de régler les problèmes qu'entraîne le chômage. Nous avons tenu une conférence en novembre 1980 et l'Association pour le droit au travail, y a regroupé environ 100 personnes. Un bon nombre d'entre elles représentaient des groupes d'intérêts particuliers et nous y avons discuté des problèmes découlant du chômage de même que des solutions possibles. Nous avons invité M. Allmand à assister à la conférence et sa présence nous a permis de bien démarrer. M. Ian Waddell du NPD est venu spécialement d'Ottawa. Les conservateurs avaient également été invités, mais malheureusement ils ne sont pas venus.

Le président: Les conservateurs sont représentés aujourd'hui en la personne de M. McDermid.

M. Haines: Tant mieux.

M. McDermid: Si j'avais été invité, je serais venu.

M. Haines: Parfait. Dans ce cas, nous organiserons d'autres conférences.

M. McDermid: N'oubliez pas de m'envoyer une invitation.

M. Haines: Une conférence aura lieu dans le quartier de Notre-Dame de Grâce à Montréal, l'Association pour le droit au travail et d'autres organisations lanceront les invitations; il a déjà été question d'inviter à nouveau les conservateurs. Nous espérons que cette fois-ci vous viendrez.

Depuis cette conférence, l'Association pour le droit au travail, de concert avec d'autres organisations, a commencé à préparer des recommandations à l'intention du Comité spécial sur les perspectives d'emploi dans les années 80. Nous nous sommes déjà réunis à plusieurs reprises. Ainsi, nous avons consacré plusieurs heures à préparer la réunion actuelle, alors que notre intervention ne dura qu'un quart d'heure.

Les exposés préparés par les différents groupes feront partie de l'exposé de l'Association pour le droit au travail. De nombreux groupes nous ont exposé oralement leur point de vue

[Text]

regarding the unemployment issue. We are therefore able to summarize the inadequacies, the frustrations and aspirations of the wide variety of social groups on the subject of unemployment in the Montreal area. Input into this ARE presentation has been provided by a number of external organizations which vary greatly in purpose, constituency and services. Recommendations are also extracted from the ARE youth and handicapped committees and its women's caucus.

So today, right now, I would like Mr. John Vandenstein to present his own case of what it is to be unemployed. John.

Mr. John Vandenstein (Advocacy for the Right to be Employed): Gentlemen, my story starts in 1945, but do not fear; I will not take you through 35 years of painful experiences. 1945 was the year I graduated from McGill as a chemical engineer and joined an organization by the name of Merck, which is involved in the manufacture of chemicals as well as antibiotics and vitamins. I started work with the organization in Montreal. I was hired to manufacture penicillin by fermentation, which was the first time penicillin was manufactured by this process in the then British empire. There were four people involved: Dr. Stanyea, Dr. Derrah, and two others—one of them was myself.

As late as this morning I noticed that there is a piece in the paper regarding the training of people to be done by others than the people involved, such as the companies interested. I object to this particular thing because my training was primarily training others. After I successfully completed my opening stages of apprenticeship with Merck, we were sent to Valleyfield to manufacture a number of other chemicals. In those days Valleyfield was what one might call virgin territory, in the sense that the population was about 20-odd thousand, 98 per cent French, and we did every bit of training. We trained these people that we got off the farm, garage mechanics, what have you. We trained them to initiate and control very hazardous reaction. We trained them to observe safety rules. We had all sorts of things we conveyed to these people, and the net result was we had a very successful organization. We did not depend on anyone else to train the people who were working for us. We did the training.

After a number of years, we manufactured streptomycin, Vitamins C, B₁, B₂, B₁₂, as well as cortisone, hydrocortisone, and many other products. You will realize that most of these reactions are very hazardous. But we were successful in training these people ourselves.

• 1625

I can see why industry would want to get someone else to train the people, because of those two advantages; namely, if you get people from overseas, you pay less for them. That is number one. And number two, you do not have the expense of training people. However, we did all our own training. That net result was we had a very, very successful organization, which unfortunately terminated in 1960 because we were not competitive with chemicals and antibiotics coming in from overseas. The industry, the plant at Valleyfield, closed in 1960, and Merck carried on in Montreal at its old site and became

[Translation]

concernant la question du chômage. Nous sommes donc en mesure de vous résumer les points de vue des différents groupes de la région de Montréal en ce qui concerne la question du chômage. Différentes autres organisations, ayant une clientèle et des objectifs très divers, ont également contribué à notre exposé. Des groupes représentant des jeunes, des handicapés et des femmes nous ont également communiqué leurs recommandations.

Je demanderais maintenant à M. John Vandenstein de nous expliquer ce que c'est que d'être chômeur de nos jours.

M. John Vandenstein (Association pour le droit au travail): Mon histoire remonte à 1945, mais n'ayez crainte, je ne vais pas vous infliger l'historique de ces 35 années d'expériences malheureuses. C'est en 1945 que j'ai obtenu mon diplôme d'ingénieur-chimiste de McGill et que j'ai commencé à travailler dans les laboratoires Merck à Montréal où l'on fabrique des produits chimiques, des antibiotiques et des vitamines. J'étais chargé de fabriquer la pénicilline par défermentation; c'était la première fois que cette méthode était utilisée dans ce qui était alors l'Empire britannique. L'équipe était composée de M. Stanyea, M. Derrah, un autre et moi-même.

Pas plus tard que ce matin, j'ai remarqué un article sur la formation de spécialistes par des personnes autres que les intéressés, par exemple les entreprises. Je m'oppose à cette façon de faire car moi j'ai appris surtout en formant les autres. Lorsque j'ai terminé ma période d'apprentissage dans les laboratoires Merck, on nous a envoyés à Valleyfield fabriquer d'autres produits chimiques. A cette époque, Valleyfield était pour ainsi dire une terre vierge et c'est nous qui étions chargés de la formation dans une ville d'une vingtaine de mille d'habitants à 98 p. 100 francophone. Nous avons dû former des personnes ayant auparavant travaillé dans des fermes ou dans des garages. Nous avons dû leur enseigner comment contrôler des réactions extrêmement dangereuses et à respecter les règles de la sécurité. Nous leur avons enseigné un tas de choses et nous avons réussi à mettre sur pied une organisation très efficace. Nous avons assuré nous-mêmes la formation de notre personnel sans rien demander à quiconque.

Au bout de plusieurs années, nous avons commencé à fabriquer de la streptomycine, les vitamines C, B₁, B₂, B₁₂, la cortisone, l'hydrocortisone et toute une série d'autres produits. Tout cela comporte des réactions fort dangereuses, mais nous sommes néanmoins parvenus à former notre personnel sans aide extérieure.

En confiant à d'autres la tâche de former le personnel, le patronat gagne doublement: d'une part si l'on a recours à des étrangers, cela revient moins cher et d'autre part, les entreprises sont ainsi dispensées de payer les frais de formation. Dans notre cas, après avoir formé notre personnel, nous avons réussi à mettre sur pied une entreprise très efficace, mais malheureusement, à partir de 1960, nos prix pour les produits chimiques et les antibiotiques n'étaient plus compétitifs par rapport aux prix pratiqués à l'étranger. Le laboratoire de Valleyfield a donc fermé ses portes en 1960, les anciens

[Texte]

what is now known as a resale agent, bringing in material from overseas and the States.

In conclusion, I believe industry is shunning its responsibilities by not training its own personnel. Mind you, all this was done at the fabulous salary of \$175 a month. That is what I got when I first joined Merck—\$175 a month. That created a great furore because I was making as much as my boss in those days. Regardless, we still train our people ourselves and we are very successful at doing it. This is why I believe when people say they will be running out of trained personnel, it really is their own fault, because they should be training their own people. And they do have the people to train them with. They have engineers; they have physicists; they have bacteriologists; what have you.

I think this probably goes through 35 years of experience very briefly. Thank you.

Mr. Haines: Thank you, John.

Albert is going to speak on behalf of the John Howard Society.

M. Albert Beauchemin (Société John Howard du Québec): Bonsoir.

Comme vous le savez peut-être, la Société John Howard du Québec est un organisme à but non lucratif affilié au Centre de services sociaux Ville-Marie et à la Société John Howard du Canada. C'est un organisme qui s'occupe exclusivement de détenus, d'ex-détenus et également de gens qui sont devant la Cour, pour des questions de présentence ou de probation.

On fait affaire beaucoup avec des gens qui sortent de prison, qui sont en libération conditionnelle ou en surveillance obligatoire. Malheureusement, cela existe encore. Ils ont un problème, ces gens-là, et c'est l'emploi. Se trouver un emploi n'est pas facile pour eux.

Je n'étais pas censé adresser la parole aujourd'hui; alors, j'ai rapidement écrit un court texte pour résumer les idées qu'on voulait présenter.

A une époque où les media d'information popularisent de plus en plus le thème de la réinsertion sociale des ex-détenus, nous sommes de ceux qui croient qu'une situation favorable d'emploi sur le marché du travail est un des facteurs primordiaux pouvant assurer avec succès le retour en société d'une marginalité grandissante. En effet, depuis les dix dernières années, la population carcérale ne cesse d'augmenter au Canada, et au Québec en particulier.

• 1630

A l'heure actuelle, un détenu incarcéré dans une institution fédérale coûte plus de \$24,000 par année aux contribuables canadiens. Il s'agit là d'une estimation modeste qui ne tient pas compte des dépenses à encourir en termes d'aide sociale apportée aux familles des détenus. Par exemple, l'objectif d'autosuffisance des institutions pénitentiaires mis de l'avant par la Direction du service correctionnel canadien est encore loin d'être atteint.

Nous désirons proposer des solutions visant à réduire les coûts imposés aux contribuables tout en amorçant une tan-

[Traduction]

bureaux de Merck à Montréal se chargeant uniquement de la commercialisation de produits en provenance des États-Unis ou d'Europe.

En refusant de former son personnel, j'estime que l'industrie refuse d'assumer ses responsabilités. Évidemment, à cette époque, le salaire mensuel était de \$175. C'est ce que je gagnais lorsque j'ai commencé à travailler chez Merck. A l'époque, cela faisait d'ailleurs scandale car je gagnais autant que mon patron. Nous continuons d'ailleurs à présent à assurer la formation de notre personnel. Lorsque des entreprises se plaignent de manquer de personnel qualifié, elles n'ont qu'à s'en prendre à elles-mêmes, car c'est elles qui devraient se charger de cette formation, laquelle devrait être assurée par leurs propres spécialistes, qu'il s'agisse d'ingénieurs, de physiciens, de bactériologistes, etc.

Voilà ce que j'ai retiré de mes 35 ans d'expérience. Je vous remercie.

M. Haines: Merci John.

Albert va vous parler au nom de la société John Howard.

Mr. Albert Beauchemin (John Howard Society of Quebec): Good evening.

You are no doubt aware of the fact that the John Howard Society of Quebec is a non-profit organization affiliated with the Ville-Marie Social Services Centre and with the John Howard Society of Canada. Our organization deals exclusively with inmates and former inmates as well as with people before the courts on presentence or probation questions.

We deal with many people that have been released from jail and who are on probation, because unfortunately that still exists. The main problem for these people is finding a job which is no easy matter.

As I was not supposed to speak today, I jotted down a few lines recapitulating our main ideas.

At a time when the media are talking more and more about the rehabilitation of former inmates, we feel that this rehabilitation would be best ensured by providing decent jobs to these men who unfortunately are in ever increasing numbers. The present population has been growing continuously over the past ten years in Canada as a whole and in Quebec in particular.

At the present time, an inmate in a federal institution costs the Canadian taxpayers more than \$24,000 a year. That is a very modest estimate which does not take into account the cost of social assistance given to the inmate's families. For instance, they are still very far from the objective of self-sufficiency for penal institutions proposed by the Canadian Correctional Service.

We are proposing solutions that will reduce the cost to the taxpayer, and at the same time, provide an interesting

[Text]

gente intéressante quant à la réinsertion sociale du détenu. Nous croyons qu'il faut favoriser un contexte de travail en milieu carcéral où le détenu, en plus d'acquiescer des habitudes de travail normalisées, deviendrait responsable d'un rôle économique à jouer dans les rouages de la production. En ce sens, nous sommes d'avis que la création d'un marché de travail réel à l'intérieur des institutions devient une priorité importante.

Des projets concrets de production à sous-contrat, où l'entreprise privée agirait à titre de concessionnaire, ont déjà été proposés à une institution de la région du Québec. Malgré une entente de base, ces projets n'ont jamais vu le jour en raison du manque de motivation des autorités concernées à favoriser un agencement rapide des ressources humaines. En toute bonne conscience, l'entreprise privée n'a pas à subir les aléas des services publics lorsqu'elle parle d'affaires rentables pour tous.

Les effets attendus de la création d'un marché de travail réel en institution sont clairs. La formation et l'expérience de travail pouvant être acquises dans un tel contexte prépareront mieux le détenu à s'intégrer au marché extérieur lors de sa sortie. On pourra alors voir disparaître l'étiquette «d'handicapé aux besoins très spéciaux», au profit d'un travailleur honnête et ordinaire. Avec une rémunération honnête, les coûts d'entretien reliés à l'incarcération pourront être assumés en partie par les intéressés, c'est-à-dire les détenus eux-mêmes. On parle à ce moment-là de payer pension, etc., nourrir leur famille aussi. Ceux-ci pourront également faire vivre leur famille en déchargeant l'état d'une responsabilité fiscale importante.

Notre seconde priorité touche l'amélioration des ressources existantes. Pour la région du Québec, Montréal et Sherbrooke en particulier, OPEX, service d'extension du Centre de la main-d'œuvre du Canada, constitue une des seules ressources importantes capable d'aider les ex-détenus dans leur recherche d'emploi. Opérant grâce à un modeste budget de \$200,000, les 12 agents du service OPEX ont rencontré plus de 600 clients durant les neuf derniers mois de l'année 1980. Mal rémunérés comparativement à leurs confrères du secteur public, ces agents possèdent pourtant une compétence égale, sinon supérieure afin de réaliser l'évaluation, l'orientation et le placement de leur clientèle. Il s'agit d'agents possédant une formation et une expérience pertinentes au travail qui est attendu d'eux.

À l'heure actuelle, la continuité de ce service n'est pas assuré pour l'avenir. En d'autres mots, elle dépend du bon vouloir des budgets à chaque année; on vit toujours dans l'insécurité avec cela.

Nous disons donc, des budgets plus importants doivent être alloués sur une base permanente afin d'accorder aux agents en poste une rémunération juste et équitable; afin également d'augmenter les ressources humaines disponibles tout en diversifiant les services offerts à une clientèle dans le besoin.

C'est tout, je vous remercie beaucoup.

Mr. Haines: Maria will now say a few words on behalf of the women's caucus. Thank you.

Miss Maria Peluso (Advocacy for the Right to be Employed): Thank you, Grendon. This report has been written, a copy of which is presented with the brief, by the

[Translation]

approach to the social rehabilitation of the inmate. We feel that in the institutions, a work environment must be provided wherein the inmate, in addition to acquiring more standard work habits, will play an economic role in production. In this respect, we feel that a realistic labour market must be created within the institutions on a priority basis.

In one institution in the Quebec region, concrete production projects on a subcontract basis have already been proposed with private enterprise acting as the main contractor. Despite a basic agreement, these projects have never been implemented because concerned authorities are not motivated to develop rapidly the necessary human resources. In all fairness, private enterprises should not have to bear the risks associated with public services, when they propose viable projects.

The benefits accrued from the creation of a realistic labour market within the institutions are clear. The training and the work experience acquired in that context would better prepare the inmate to reintegrate the regular labour market on his release. The so-called "disabled person with special needs" would be replaced by a good honest worker. With a real salary, the inmates themselves could assume a part of their detention's costs. They could pay room and board, as well as feed their families. They could also support their families, thus relieving the state from an onerous tax burden.

Our second priority is in trying to improve the existing resources. In the Quebec region, in Montreal and in Sherbrooke in particular, OpeX, the extension services of the Canada Manpower Centre is one of the few important sources which can help the ex-inmates in finding work. With a modest budget of \$200,000, the 12 agents of OpeX have met more than 600 clients during the last 9 months of 1980. Although they are badly paid compared to their colleagues in the public sector, these agents are just as competent, if not superior in the evaluation, orientation and placement of their clients. They have the training and the experience relevant to their work.

At the moment, the continuity of this service is not assured in the future. In other words, the service depends on the whims of annual budgets, which makes life extremely insecure for its members.

We feel therefore that increased budgets must be provided on a permanent basis in order to give its agents a more equitable and reasonable salary, and also to increase the human resources available providing a greater range of services to the needy client.

That is all, thank you very much.

M. Haines: Maria présentera maintenant une brève déclaration au nom du Caucus des femmes. Merci.

Mlle Maria Peluso (Association pour le droit au travail): Merci, Grendon. Ce rapport, qui fait partie du mémoire, a été préparé par le Caucus des femmes de l'Association et du

[Texte]

Women's Caucus for ARE and the Montreal Business and Professional Women's Club. For those members who are not aware, the Montreal Business and Professional women's Club is perhaps the oldest women's organization in this country. We have seven clubs in Quebec. We are also a national organization and we are in 65 different countries. So, we have been around quite a while and we understand particularly the problems of women that are employed.

• 1635

It is interesting to note that at the mid-decade conference in Copenhagen this year, one-tenth of the world's wealth is still owned by women, which is a small majority; that one-third of all the women in the world are employed doing two-thirds of all the work.

I think that it is not necessary to rehash a lot of the general proposals—you have them in front of you—that have been proposed to you by various other women's groups but I think it is important to realize where the problem is, and I think it is a question of values and a question of myths, both economic myths and social myths. And particularly, with women, I think government policies, in general, tend to encourage the dependency of women economically to their families.

Bud Cullen, for example, in 1978, at a press conference, where he was negating the use of increasing unemployment insurance benefits for Manpower programs because, after all, these are just merely women's major source of income; that this is just a major source of income that was interrupted only by brief periods of employment. Or the statement that he made during that press conference that they have a tenuous attachment to the labour force, implying that women are marginal workers.

Now, the question of marginality to any group, let alone women, I believe rests on a social premise, on a value premise. The idea that one worker is tenuous as opposed to another worker—and this is the government speaking here—is not a very positive encouragement in terms of the women's groups in this country.

In addition, it is very disappointing to note that while the federal government proposes such things as equality, very little is done within the federal civil service itself in terms of hiring practices in terms of equality, or in actual manpower programs in terms of equality; that the manpower programs are still geared to the head of the household, which is considered to be the male head of the household, considering that women have this tenuous position.

It is amazing to me today, when I look before me, to see that this commission does not have any women representatives on it. There are a lot of people in Canada, Mr. Allmand, a lot of people in Montreal, who are interested.

What further astonishes me is the fact that the unemployment insurance task force, which is presently in the midst of reviewing the Unemployment Insurance Act, is not co-ordinating some sort of activity with you people.

The Chairman: They are.

[Traduction]

Montreal Business and Professional Women's Club. Pour les députés qui ne sont pas au courant, le *Montreal Business and Professional Women's Club* est sans doute la plus vieille organisation féminine au pays. Nous avons sept clubs au Québec. Nous faisons partie d'une organisation nationale qui est représentée dans 65 pays. Nous avons donc une longue histoire, et nous comprenons très bien les problèmes des femmes au travail.

On a constaté lors de la conférence de Copenhague qui s'est tenue cette année qu'un dixième de la richesse du monde était toujours aux mains des femmes et que par ailleurs, un tiers des femmes fait les deux tiers de tout le travail à faire.

Il ne servirait à rien de revenir sur les propositions soumises par d'autres associations de femmes. Les mythes économiques et les mythes sociaux sont la principale pierre d'achoppement. Les politiques du gouvernement ont tendance à encourager les femmes à rester économiquement dépendantes de leur famille.

Ainsi, lors d'une conférence de presse tenue en 1978, Bud Cullen s'en prenait à l'augmentation des prestations d'assurance-chômage au titre des programmes de main-d'œuvre, parce que soi-disant ces prestations d'assurance-chômage constituaient l'essentiel des revenus des femmes, qu'elles n'étaient interrompues que par de courtes périodes de travail rémunérées. Au cours de cette même conférence de presse, M. Cullen ajoutait que les femmes ne tiennent pas vraiment à faire partie de la main-d'œuvre active qu'elles restaient des travailleurs marginaux.

Le fait de qualifier tel ou tel groupe de marginal trahit des principes sociologiques. Lorsqu'un représentant du gouvernement affirme que les femmes ne tiennent pas réellement à travailler, bien entendu les associations féminines ne se sentent pas fort encouragées.

Par ailleurs il est décourageant de constater que tout en préconisant l'égalité, le gouvernement fédéral n'applique pas ses beaux principes au sein de la fonction publique ni pour l'embauche ni pour la formation. De plus, les programmes de formation des Centres de main-d'œuvre sont en principe destinés aux chefs de famille, c'est-à-dire des hommes.

Je suis par ailleurs concernée de constater que pas une seule femme ne fait partie de votre commission, alors que de nombreuses personnes à Montréal tout comme dans le reste du pays s'intéressent très vivement à cette question.

Je trouve également étonnant pour le moins que le groupe de travail sur l'assurance-chômage chargé de revoir la Loi sur l'assurance-chômage ne travaille pas de concert avec votre groupe.

Le président: Si, nous travaillons ensemble.

[Text]

• 1636

Miss Peluso: They are. Well, I do not think the public is aware of the fact. From the reports I have had from this particular task force, unemployment insurance benefits are going to be based on family benefits, again relating back to the head of the household. They are certainly very discriminatory against married women. The idea that a married woman who is working will not be eligible to collect unemployment insurance undermines the whole concept of unemployment insurance.

I do not want to deal too much here with too many issues. However, before I finish I do wish to address the issue of part-time workers. It is important because 71 per cent of part-time workers are women. Again, this is another value, the idea that part-time work is not as legitimate as full-time work when in fact it is a reality, 71 per cent. Another reality I think is important is the lack of initiative by private industry. I think you will find in my particular recommendations that the educational programs and the responsibility of private industry are definitely felt in this country. On different levels, on various levels, hiring practices and managerial practices again reflect the attitude, which is really the thing that is important.

We can no longer expect, and I do not think this commission can expect, that we are living in a homogeneous labour market. We are living in a very complex, heterogeneous structure where even the Economic Council of Canada recognizes the fact that very few people are going to be committed to one job all their lives. That being the case, I think that private industry, which is in a position to be right there in the field to know what their needs are, should not only anticipate them but perhaps also do something to implement them rather than leaving it up to government to implement. Since they know what their economic needs are they should do this with particular consideration to women. Flexitime, for example, would assist society in incredible ways. Perhaps it would even eliminate some of the urgent need for day-care centres if this could be implemented as a managerial practice. Or perhaps day-care centres there. There is a host of things that private industry can do. Anyway, thank you for hearing our women's caucus, and I hope that our brief and the briefs we are presenting today will be given serious consideration. I hope we get feedback. Thank you.

Mr. Haines: You mentioned there was going to be a question period as well.

The Chairman: There will be if we have any time.

Mr. Haines: Could we ask you some questions?

The Chairman: Fine.

Mr. Haines: You are going around the country, I assume, and at tremendous expense to the Canadian taxpayers, I can see. We have three or four people working on these fancy machines with tape recorders, and there are a couple of people

[Translation]

Mlle Peluso: Je vois. Alors je ne crois pas que la population soit au courant. D'après ce que j'ai entendu sur ce groupe de travail, les prestations d'assurance-chômage seront calculées en fonction du revenu de la famille, c'est-à-dire celui du chef de famille. Il y a sûrement beaucoup de discrimination contre les femmes mariées. L'idée qu'une femme mariée et qui travaille ne sera pas admissible aux prestations d'assurance-chômage mine le principe même de ce régime.

Je ne veux pas aborder ici un trop grand nombre de questions. Cependant, avant de terminer, je voudrais parler de la question des travailleurs à temps partiel. C'est assez important parce que 71 p. 100 de tous les travailleurs à temps partiel sont des femmes. Voilà une autre valeur, l'idée que le travail à temps partiel ne soit pas aussi légitime que le travail à temps plein. C'est une réalité, 71 p. 100 des travailleurs à temps partiel sont des femmes. A mon avis, il y a une autre réalité qui est aussi importante: l'industrie privée manque d'initiative. Vous verrez qu'entre autres choses, je recommande qu'on accorde plus d'importance aux programmes éducatifs et à la responsabilité de l'industrie privée; tant au niveau des pratiques d'embauche que des méthodes de gestion, on devrait pouvoir sentir cette attitude, et c'est cela qui est vraiment important.

Tout comme nous, je pense que les membres de cette commission se rendent bien compte que le marché du travail n'est plus homogène. Nous vivons dans une structure très complexe et hétérogène; même le Conseil économique du Canada reconnaît que bien peu de gens feront le même métier toute leur vie. Cela étant, je crois que l'industrie privée, qui est la mieux placée pour déterminer ses besoins, devrait non seulement faire des projections, mais également prendre des mesures pour s'assurer la main-d'œuvre plutôt que de confier cette responsabilité au gouvernement. Puisque l'industrie privée connaît ses besoins économiques, elle pourrait y faire face en tenant compte particulièrement des besoins des femmes. Par exemple, les horaires flexibles aideraient la société de multiples façons. Si on intégrait ces horaires aux pratiques de gestion, on pourrait peut-être éliminer le besoin urgent de garderies. Il pourrait y avoir des garderies dans les lieux de travail. Il y a beaucoup de mesures que l'industrie privée pourrait adopter. Quoi qu'il en soit, je vous remercie de nous avoir écoutés et j'espère que notre mémoire et les documents soumis aujourd'hui seront étudiés attentivement. J'espère que nous pourrions connaître vos réactions. Merci.

M. Haines: Vous avez dit qu'il y aurait également une période de questions.

Le président: Il y en aura une, si nous avons le temps.

M. Haines: Pourrions-nous vous poser quelques questions?

Le président: Allez-y.

M. Haines: Je présume que vous voyagez partout au pays et je constate que cela doit représenter une dépense considérable pour le contribuable canadien. Il y a trois ou quatre personnes qui travaillent sur ces machines compliquées, les magnéto-

[Texte]

in the back there. I imagine this is costing the Canadian taxpayers a lot of money.

The Chairman: It is.

Mr. Haines: I hope some of this money, or some money, eventually gets to the poor people, the unemployed people, through various community employment strategies which we will discuss at our unemployment conference in March.

The Chairman: Well, this money will not because these people are employed. I presume that if these people were not employed they might be poor and on unemployment insurance. I do not understand your question.

Mr. Haines: I am not against them being employed. Do not worry.

The Chairman: There are four interpreters, a number of researchers and console operators who are employees of Parliament. They work in Parliament or here. Of course, the purpose of coming here is to bring Parliament to the people throughout the country.

Mr. Haines: Good.

The Chairman: That money is to employ people in jobs which we feel are necessary.

Mr. Haines: Good. One of the things that is in the newspapers, Warren, and maybe this could be addressed to other members of the committee too, is the statement that we have to develop our own human resources if we are to retain our position as an industrial society. Another statement is that in the past we have relied on immigration to fill the need for skilled labour. That is getting more difficult and somehow our education system is simply not producing the skills industry needs.

I would like to balance those statements, which have come out of this committee, with some facts or some myths as well, other myths, if I can find this here.

• 1640

The Chairman: while you are looking for that, I would like to clarify a point that was raised. The task force on unemployment insurance is a government internal task force. We are familiar with the work they are doing, but we are completely independent and separate from them. We are a parliamentary task force made up of all parties in Parliament, created by Parliament, to report to Parliament. We operate in public. The other task force is a task force appointed by the minister, reporting to the minister. They have their terms of reference. We have ours. While we and our research staff and I as chairman from time to time touch base with them, we have no obligation to follow their recommendations or listen to their evidence. We may cross over and cover the same territory, but we come at it from a different perspective entirely.

[Traduction]

phones, et je vois qu'il y a deux ou trois autres personnes en arrière. J'imagine que cela coûte beaucoup d'argent aux contribuables canadiens.

Le président: C'est juste.

M. Haines: J'espère qu'une partie de cet argent sera éventuellement distribuée aux pauvres, aux sans emploi, grâce à diverses stratégies d'emplois communautaires dont nous discuterons lors de notre conférence sur le chômage en mars prochain.

Le président: Cet argent ne pourra leur être distribué puisque ces gens travaillent. Je présume que si ces gens étaient sans emploi, ils devraient peut-être pauvres et recevraient des prestations d'assurance-chômage. Je ne comprends pas votre question.

M. Haines: Je n'ai rien contre le fait qu'ils aient un emploi. Ne vous inquiétez pas.

Le président: Il y a quatre interprètes, un certain nombre de chercheurs et le responsable de la console; tous sont des employés du Parlement. Ils travaillent au Parlement ou ici. Évidemment, si nous sommes ici, c'est pour rapprocher le Parlement de la population, partout au pays.

M. Haines: C'est bien.

Le président: Cet argent sert à employer des personnes pour faire un travail que nous croyons nécessaire.

M. Haines: C'est bien. Entre autres idées véhiculées par les journaux, Warren,—et les autres membres du Comité peuvent écouter aussi—on affirme que nous devons développer nos propres ressources humaines si nous voulons maintenir la force de notre société industrielle. On affirme également que dans le passé, nous nous sommes fiés sur l'immigration pour combler nos besoins de main-d'œuvre spécialisée. Cela devient de plus en plus difficile et pour une raison ou pour une autre, notre système d'éducation ne parvient pas à former les travailleurs spécialisés dont l'industrie a besoin.

Je voudrais vous faire part de quelques faits en guise de contrepoids à ces déclarations émanant de ce Comité.

Le président: Pendant que vous cherchez vos documents, je voudrais préciser une question qui a été soulevée. Le groupe de travail sur l'assurance-chômage est un groupe de travail gouvernemental et interne. Nous connaissons le travail effectué par ce groupe, mais nous sommes complètement indépendants et distincts de cet organisme. Nous sommes un groupe de travail parlementaire où tous les partis sont représentés et qui a été créé par le Parlement pour faire rapport au Parlement. Nos travaux sont publics. L'autre groupe de travail a été choisi par le ministre pour lui présenter un rapport. Ce groupe a son propre mandat. Nous avons aussi un mandat distinct. À l'occasion, notre personnel de recherche et moi-même, à titre de président, avons quelques contacts avec eux, mais nous ne sommes pas obligés de suivre leurs recommandations ou d'écouter les témoignages qu'ils reçoivent. Nous couvrons peut-être le même secteur, mais nous abordons le problème sous un angle entièrement différent.

[Text]

Miss Peluso: So there is, to some degree, an amount of co-ordination.

The Chairman: I do not think there should be. There is no co-ordination to the extent that if they are going to deal with something we will not. We are independent group. They may recommend something that is the same as what we recommend and we may recommend something that is different from what they recommend. But their mandate is a bit different from ours. They are dealing just with unemployment insurance. We can make recommendations on unemployment insurance. We have a wider mandate.

Mr. Haines: Mr. Allmand, one of the quotes which go around is I hear quite often in the press there are lots of jobs available, but most unemployed people do not want to work. According to Statistics Canada, there were only five jobs available in Canada for every 100 unemployed in 1978. This is according to Statistics Canada. It is my understanding that Statistics Canada stopped publishing these job-vacancy figures in 1979. My question, Mr. Allmand, is why.

The Chairman: I am not here to defend the government. Neither is this task force. I want to make that clear. We are not a government task force. We are not here to defend the government policies of the past. We are here to examine a problem, including that particular issue, which has been raised before us many times. If we feel that particular survey is a useful survey, we may very well recommend that it be reinstated.

By the way, the statement you made about there being lots of jobs but people do not want to work—nobody on this commission ever made that statement. We have actually asked many witnesses whether they agree with that statement, and we have not found one witness before this commission—and I do not know how many we have had so far, from the management, employer side, or education or any group which has appeared before us—who would agree with that statement.

The problem that seems to exist is that, first of all, the problems of unemployment are more complex. In many cases it may be that the person wants to work but the skills he has either are not the skills in demand or he just does not have the skills in demand. It is not that he does not want to work or that he does not want to train.

M. Haines: Bon. Je pense que M. Beauchemin voudrait répondre aussi. Merci.

M. Beauchemin: Monsieur Allmand, à titre d'ancien solliciteur général du Canada, j'aimerais savoir si les priorités que je vous ai exposées au nom de la Société John Howard du Québec et également au nom de l'OPEX, Service d'extension du Centre de main-d'œuvre du Canada, vous semblent vraiment recevables par un groupe de travail comme le vôtre?

Le président: Les recommandations que vous avez faites...

M. Beauchemin: Si les priorités que je vous ai exposées sont pertinentes et recevables par un comité de travail comme le vôtre et à quel niveau?

Le président: Exactement. Nous sommes ici pour écouter la description des situations et les recommandations. Après avoir

[Translation]

Mlle Peluso: Alors, dans une certaine mesure, il y a une coordination de vos efforts.

Le président: Je crois qu'il ne devrait pas y avoir de coordination. De fait, il n'y en a pas en ce sens qu'ils discuteront peut-être d'un sujet que nous n'aborderons pas. Nous sommes un groupe indépendant. Nos recommandations peuvent être semblables ou tout à fait différentes des leurs, et vice versa. Leur mandat est un peu différent du nôtre. Ils s'occupent uniquement de l'assurance-chômage. Pour notre part, nous pouvons faire des recommandations sur l'assurance-chômage. Notre mandat est plus étendu.

M. Haines: Monsieur Allmand, on lit souvent dans les journaux qu'il y a beaucoup d'emplois disponibles, mais que les chômeurs ne veulent pas travailler. D'après Statistiques Canada, en 1978, il n'y avait au Canada que 5 emplois disponibles pour 100 chômeurs. Je vous cite ici les chiffres de Statistique Canada. Sauf erreur, en 1979, Statistique Canada a cessé de publier ses données sur les emplois disponibles. Monsieur Allmand, je voudrais savoir pourquoi?

Le président: Je ne suis pas ici pour défendre le gouvernement. Ce n'est pas le rôle de ce groupe de travail. Je veux qu'on le comprenne très clairement. Nous ne sommes pas un groupe de travail gouvernemental. Nous ne sommes pas ici pour défendre les politiques passées du gouvernement. Notre rôle consiste à d'étudier les problèmes, y compris cette question qu'on a soulevée devant nous à maintes reprises. Si nous croyons que ces données sont utiles, nous pouvons recommander qu'on en reprenne la publication.

Au fait, d'après vous, bien des gens croient qu'il y a beaucoup d'emplois mais que certains chômeurs ne veulent pas travailler... Je puis vous assurer que personne au sein de ce comité n'a fait une telle affirmation. De fait, nous avons demandé à plusieurs témoins s'ils étaient d'accord avec cette affirmation, et toutes les réponses ont été négatives; nous avons pourtant entendu un grand nombre de témoins, gestionnaires, employeurs ou enseignants.

L'une des premières difficultés, c'est que les problèmes de chômage sont plus compliqués. Dans bien des cas, les chômeurs veulent travailler, mais il n'y a pas de demande pour leur métier, ou encore ils n'ont pas les compétences demandées. On ne peut donc pas dire qu'ils ne veulent pas travailler ou qu'ils ne veulent pas recevoir de formation.

Mr. Haines: Good. I think that Mr. Beauchemin would also like to respond to that. Thank you.

Mr. Beauchemin: Mr. Allmand, as a former Solicitor General for Canada, on behalf of the John Howard Society of Quebec and also on behalf of OPEX, Extension Services of the Canada Manpower Centre, I have presented some priorities. I would like to know if these priorities really seem acceptable to a task force such as yours?

The Chairman: The recommendations you have made...

Mr. Beauchemin: Are the priorities I have set forth relevant and acceptable to a task force such as yours, and if so, at what level?

The Chairman: Precisely. We are here to learn about the situation and to hear recommendations. After listening to

[Texte]

entendu les représentants de tous les groupes au Canada, nous avons l'intention d'examiner toutes les idées suggérées et de préparer un rapport. Nous ne sommes pas prêts maintenant pour accepter ou refuser les recommandations qui nous sont faites, mais nos recommandations sont pertinentes et recevables et notre mandat est de les étudier. Mais ce n'est pas à moi, comme président aujourd'hui, ou aux membres du Comité de faire un rapport aujourd'hui. Mais vous avez raison, notre mandat est d'étudier tous les problèmes du chômage, y compris le problème du chômage des ex-détenus.

• 1645

M. Marceau: Je voudrais ajouter que vous avez touché à un sujet que personne n'a touché à travers le Canada. C'est un point extrêmement important et vous pouvez être sûr que cela sera pris en considération lorsque nous préparerons notre rapport.

The Chairman: Mr. Orlikow would like to respond.

Mr. Orlikow: I would like to follow up this question. Your organization, this OPEX organization, is that...

Mr. Beauchemin: John Howard.

Mr. Orlikow: Well, associated with John Howard.

—an outreach organization which is funded by the employment department on a relatively temporary basis?

M. Beauchemin: Il s'agit d'un service subventionné par le Centre de la main-d'œuvre du Canada, qui bénéficie actuellement d'un budget annuel de \$200,000. Alors, c'est une extension du service gouvernemental existant au ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Mr. Orlikow: Is that a grant, a yearly grant, is there a limit, a time limit?

M. Beauchemin: C'est un budget accordé sur une base annuelle qui peut être renouvelable sous certaines conditions dépendant des contraintes et des restrictions budgétaires dont nous sommes tous victimes actuellement. Or, le point de vue que nous défendons, c'est que les marginalités, en particulier les marginalités handicapées socialement, passent souvent après des priorités plus importantes.

Mr. Orlikow: We know that people who have been in prisons or jails very often go back a second time because they have been unable to find work. There is a considerable reluctance among many employers to hire ex-prisoners. Does the employment department have any of their regular staff, except for this special one which they fund, assigned to work with ex-prisoners?

M. Beauchemin: Je dirais que certains agents de la main-d'œuvre, plus ouverts et plus compréhensifs font, à l'occasion, beaucoup de travail positif pour certains ex-détenus, à la condition qu'ils n'aient pas passé des séjours trop prolongés en prison. Alors à ce moment-là, on va parler de criminels, finalement des gens qui passent un an ou moins en prison, des gens pour qui on peut trouver une excuse pour leur absence sur le marché du travail, finalement.

[Traduction]

spokespersons of all groups in Canada, we intend to study all the proposals and to prepare a report. For now, we are not ready to accept or reject any recommendations made to us, but I can assure you that your recommendations are relevant and acceptable; our mandate is to study them. However, it is not the chairman or the committee members' role to make a report today. You are right when you say that our terms of reference are to examine all problems related to unemployment, including the problem of unemployment among former inmates.

Mr. Marceau: I would like to add that you have raised a question which nobody raised anywhere across Canada. It is a very important question and you can be assured that we will consider it when we prepare our report.

Le président: M. Orlikow voudrait aussi répondre.

M. Orlikow: Je voudrais poursuivre au sujet de cette même question. L'organisation, OPEX, paie-t-elle...

M. Beauchemin: John Howard.

M. Orlikow: Oui, il y a un lien avec la Société John Howard.

S'agit-il d'un service de contact financé par le ministère de l'Emploi de façon temporaire?

M. Beauchemin: It is a service receiving grants from the Canada Manpower Centre, and it now has an annual budget of \$200,000. So it is an extension of the governmental service now established within the Department of Employment and Immigration.

M. Orlikow: S'agit-il d'une subvention annuelle limitée dans le temps?

Mr. Beauchemin: This budget is established on an annual basis and it is renewable under certain conditions, depending on various restrictions and budgetary constraints of which we are all victims nowadays. Our point of view is that marginal people such as the social handicapped are not given first priority.

M. Orlikow: Nous savons que les ex-détenus retournent très souvent en prison car ils ont été incapables de se trouver un emploi. Les employeurs hésitent énormément à engager des ex-détenus. Au ministère de l'Emploi, à l'exception de ce service que le ministère finance, y a-t-il du personnel pour s'occuper précisément des ex-détenus?

Mr. Beauchemin: I would say that some manpower agents, more open and more understandable, sometimes do a lot of positive work for some former inmates, if they have not been in jail for too long. I am now talking of criminals, people who have spent one year or less in jail and for whom it is possible to find an excuse for their absence from the labour market.

[Text]

The Chairman: I can assure you as an ex-Solicitor General that we will have something in our report, if I have anything to say about it, with respect to the employment and training of inmates while they are in prison and also after they come out.

M. Beauchemin: Avec l'entreprise privée.

M. Marceau: Seulement une question. Est-ce que la Loi sur le pardon, qui existe depuis une dizaine d'années, a une influence? Est-ce qu'elle est utilisée, est-ce que les gens la connaissent est-ce qu'elle rapporte des résultats concrets et est-ce que vous avez des commentaires à me faire à son sujet?

M. Beauchemin: D'accord. La loi sur le pardon a un bienfait bien limité à mes yeux et aux yeux de mes confrères, à savoir qu'un individu qui peut obtenir un pardon voit son dossier effacé à la Gendarmerie royale ou placé dans les dossiers inactifs. Cependant, son nom reste souvent indiqué au fichier de police locale, la CUM par exemple, et aussi avec une certaine cote dans différents bureaux de crédit. Cela est connu.

J'ai un libéré conditionnel chez-moi qui vient de finir sa surveillance obligatoire, qui travaille régulièrement depuis 22 mois consécutif à l'hôtel La Cité, à Montréal et qui ne peut même pas avoir un prêt de \$600 pour s'acheter des meubles. C'est un exemple clair.

The Chairman: Mr. Haines, do you have any other questions for us before Mr. Orlikow asks you some questions?

Mr. Haines: I think that Maria Peluso would like to ask one question, if that is all right with you.

The Chairman: That is fine. This is an unusual procedure, but we are open to any suggestions.

Mr. Haines: We would not mind doing a study on the government's inaction.

The Chairman: It is a free society, you are welcome to do it.

• 1650

Mr. Haines: Unfortunately we do not have this fancy equipment and all these funds to do the research that is necessary. Mind you, we do have some answers. We think an industrial strategy would help but Maria would like to ask more such questions.

Miss Peluso: I would like to find out whether this particular committee has heard any presentations at all by provincial governments across this country. It seems to me that with many issues—not just the question of manpower, that there is always perhaps a confusion and a lack of clarity in such important areas as manpower training programs, educational programs—who in the final analysis, has the responsibility for this. Has this particular committee heard any particular provincial representations?

The Chairman: Yes. I wrote to all the provincial governments last summer and I told them about our mandate, our work, and asked to meet with them all. All agreed to meet with us except the Government of Quebec. They have not yet responded. They have never said no completely. We have almost given up asking them for a date because it has been months and months. But every other government met with us.

[Translation]

Le président: A titre d'ex-solliciteur général, je puis vous assurer que dans notre rapport, nous parlerons de la formation et de l'embauche des détenus pendant qu'ils sont en institution et après qu'ils en soient sortis.

Mr. Beauchemin: With private enterprise.

Mr. Marceau: One final question. Do the law provisions on grace which have existed for approximately 10 years have any influence? Are they used, does the public know about them? Do they have any positive results and would you have any comments about them?

Mr. Beauchemin: Okay. My colleagues and I believe that these provisions on grace have a very limited effect; an individual who can be graced will no longer have a file with the RCMP, or he will be put with the dead files. However, his name often remains in the files of the local police, for example the MUC, and he also gets a certain rating in various credit bureaus. That is a well known fact.

I know of a parolee who has just ended his probation and who has been working regularly for 22 consecutive months at the La Cité hotel in Montreal. He cannot even get a \$600 loan to buy furniture. That is a clear example.

Le président: Monsieur Haines, avez-vous d'autres questions avant que M. Orlikow n'intervienne?

M. Haines: Je pense que Maria Peluso voudrait poser une question, si vous le voulez bien.

Le président: C'est bien. Ce n'est pas notre procédure habituelle, mais nous sommes ouverts à toutes les suggestions.

M. Haines: Nous voudrions bien faire une étude sur l'inaction du gouvernement.

Le président: Nous vivons dans une société libre, vous pouvez le faire si vous le voulez.

M. Haines: Malheureusement, nous ne disposons pas de cet équipement complexe, ni de tous les fonds pour faire la recherche nécessaire. Ne vous y trompez pas, nous pouvons proposer des solutions. Nous croyons qu'une stratégie industrielle pourrait régler certains problèmes, mais Maria voudrait poser d'autres questions à ce sujet.

Mlle Peluso: Je voudrais savoir si votre Comité a entendu les exposés de divers gouvernements provinciaux. Il me semble que dans bien des cas, il y a beaucoup de confusion et d'imprécision dans des domaines importants comme les programmes de formation de la main-d'œuvre, les programmes d'éducation et bien d'autres. En dernière analyse, on ne sait pas trop bien qui est responsable de ces programmes. Le Comité a-t-il entendu les exposés de gouvernements provinciaux?

Le président: Oui. J'ai écrit à des représentants de tous les gouvernements provinciaux l'été dernier et je leur ai parlé de notre mandat, de notre travail; j'ai demandé s'il était possible de les rencontrer. Tous ont accepté, sauf les représentants du gouvernement du Québec. Nous n'avons pas encore eu de réponse. Ils n'ont jamais refusé complètement. Nous avons presque abandonné la partie puisque nous attendons depuis

[Texte]

We met with them privately, with the various departments that are concerned—education, labour, manpower. It would depend on the province because different provinces set up their ministries in different ways and we told them on each occasion that if they wanted to appear before us publicly, we would arrange that as well. Some did, but most did not. They were content to present to us their views, privately, and many of those meetings were long meetings. For example, in Manitoba, Mr. Orlikow and I met with several departments. We had a very long, fruitful meeting.

Miss Peluso: Is this material available at all, publicly, in terms of the provincial stands?

The Chairman: The provincial ones, I guess it could be. It certainly is not private, but it is not record like today's meeting.

Miss Peluso: All right. That is fine.

The Chairman: But there is nothing confidential about the materials that they gave us. It was more informative. We are going to refer to it in our report.

Miss Peluso: Thank you.

Mr. Haines: I guess we are open for questions now.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: All right. I would like to ask the women's group. You have referred to part-time work. One of the questions which we have discussed a few times is this. How frequently do you see that part-time work is expanding? It is my impression that, for example, in the supermarkets and in the department stores, where traditionally mostly women were employed in full-time positions, in recent years, it is becoming more and more part-time work. Women are working part-time, probably for lower wages, and certainly with less access to the fringe benefits. Have you done any work in this field? Do you have any information?

Miss Peluso: The statistics I have, and again from Statistics Canada, state that as of March, 1980 part-time employees accounted for 14.9 per cent of all employed workers, 71 per cent of them being women. This has to be correlated with statistical information from the Canadian Welfare Council. Last year they published a report on women in poverty—the increasing number of single-parent families, and the restrictions on that social reality in terms of full-time employment. Now, part of that restriction, I suppose, is due to a lack of provincial support for such things as day care centres or a national concern for that matter about day care centres. So at this point, women in that particular category do not have a choice to the free market, as such, but through necessity will choose part-time employment.

Also, though it has not been mentioned in any reports, and this is just my personal opinion, I believe there are an increasing number of women who have difficulty re-entering the labour force and therefore go back to universities or colleges. They are working part-time and facilitating their education at

[Traduction]

plusieurs mois. Cependant, nous avons rencontré les représentants de tous les autres gouvernements provinciaux. Nous avons rencontré en privé les représentants de tous les divers ministères en cause—Éducation, Travail, Main-d'œuvre. Cela dépend des provinces car chacune établit ses ministères comme elle l'entend et chaque fois, nous avons bien précisé que si ces gens voulaient nous rencontrer en public, cela était possible. Certains l'ont demandé, mais la plupart s'en sont tenus aux réunions en privé. Plusieurs de ces réunions ont été très longues. Au Manitoba par exemple, M. Orlikow et moi-même avons rencontré les représentants de plusieurs ministères. Nous avons eu des rencontres très longues et fructueuses.

Mlle Peluso: Le public a-t-il accès aux documents exposant les positions provinciales?

Le président: J'imagine que cela est possible. Ces renseignements ne sont sûrement pas privés, mais il n'y a pas eu d'enregistrement comme aujourd'hui.

Mlle Peluso: D'accord. C'est bien.

Le président: Il n'y a rien de confidentiel dans les documents qu'ils nous ont donnés. C'étaient surtout des documents d'information. Nous allons en parler dans notre rapport.

Mlle Peluso: Merci.

M. Haines: Je pense que nous pouvons maintenant répondre à vos questions.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Voici une question à l'intention du groupe de femmes. Vous avez parlé du travail à temps partiel. L'une des questions dont nous avons discuté à l'occasion est la suivante: Croyez-vous qu'il y a de plus en plus d'emplois à temps partiel? Par exemple, j'ai l'impression que dans les supermarchés et dans les magasins à rayons, là où traditionnellement les femmes travaillaient à temps plein, au cours des dernières années, il y a de plus en plus d'emplois à temps partiel. Les femmes travaillent à temps partiel, probablement à des salaires moindres, et elles ont sûrement moins accès aux avantages sociaux. Avez-vous fait des recherches dans ce domaine? Avez-vous des renseignements?

Mlle Peluso: Les données dont je dispose me viennent de Statistique Canada; en mars 1980, les employés à temps partiel représentaient 14.9 p. 100 de tous les travailleurs, 71 p. 100 de ces employés à temps partiel étant des femmes. Il faut aussi tenir compte des données statistiques du Conseil canadien du bien-être. L'an dernier, cet organisme a publié un rapport sur la pauvreté chez les femmes; sur le nombre croissant de familles monoparentales et sur les limites que cela pose au travail à plein temps. Je présume que ces restrictions découlent en partie de l'absence d'appui provincial ou national à des services comme les garderies. Les femmes se trouvant dans cette catégorie n'ont pas accès à un marché libre et choisiront nécessairement un emploi à temps partiel.

Également, même si on n'en a parlé dans aucun rapport, je crois personnellement qu'un nombre croissant de femmes ont de la difficulté à réintégrer le marché du travail, ce qui les amène à retourner à l'université ou au collège. Elles travaillent

[Text]

the same time. I think that is increasing. Have I answered your question?

• 1655

Mr. Orlikow: Yes, I think so.

The Chairman: I wanted to ask you, Mr. Haines—and you can refer this to anybody in the group—as you are representing unemployed people, if you could recommend changes in the Manpower centres and the way they operate, what would you tell us today? That is what I would like to hear from you. That is what I thought you were going to tell me from the beginning. We would like to know what you think is wrong with respect to the delivery of Manpower services.

Only one of you can talk at once, so I will ask your chairman to single out who should answer the question. How would you change it so that it could better serve the people that are unemployed?

M. Haines: Oui, il y a deux personnes maintenant qui voudraient répondre à cela. Monsieur Beauchemin, s'il vous plaît.

M. Beauchemin: A titre d'ex-chômeur, parce que j'ai déjà été en chômage avant de travailler au pénitencier de Cowansville, j'ai eu affaire au centre de main-d'œuvre du Canada, en particulier celui au coin de St-Denis et de Rachel. Même le sous-ministre a reçu une lettre à propos de Jean Labrecque, un P.M. 2 un peu prétentieux.

Le problème avec les centres de main-d'œuvre, actuellement, pour moi, c'est qu'ils constituent une banque d'emplois. D'accord? Les employeurs appellent le centre de main-d'œuvre et disent: «On a besoin de telle sorte de main-d'œuvre.» Or, effectivement, les gens qui travaillent dans les centres de main-d'œuvre ne font pas de démarches avec les employeurs. OPEX, par contre, fait des démarches avec les employeurs. C'en est un cela, un exemple. Il approche l'employeur, explique le service qu'il donne, présente des candidats, s'assure bien à l'avance qu'ils vont pouvoir coïncider finalement avec la demande, avec ce que l'employeur a besoin.

Les centres de main-d'œuvre négligent beaucoup cet aspect-là la démarche auprès de l'employeur. Je comprends bien que, par nécessité d'auto-service, c'est peut-être plus facile d'afficher sur des babillards, mais cela ne produit pas des résultats spectaculaires. C'est le premier point.

Le deuxième point, c'est que bien des gens que je connais, qui ont des petites et des moyennes entreprises, qu'on peut appeler même artisanales au Québec, on parle alors de 10 à 100 personnes peut-être qui peuvent être engagées, n'appelleront jamais le centre de main-d'œuvre pour obtenir des candidats. Pourquoi? Parce que les candidats ne sont pas sélectionnés en fonction de besoin de l'employeur. Il y a un manque là-dedans. Cela me semble évident. C'est sûr que, les lacunes se reproduisant, l'image d'un centre de main-d'œuvre, comme producteur de travailleurs disponibles, qualifiés ou compétents, baisse. C'est une réalité aussi. Je vis dans un quartier où il y a beaucoup de chômeurs, et on en parle beaucoup.

[Translation]

à temps partiel tout en complétant leur éducation. Ai-je répondu à votre question?

M. Orlikow: Oui, je le crois.

Le président: J'aurais une question pour vous, monsieur Haines, mais elle peut s'adresser également à n'importe quel membre du groupe, puisque vous représentez tous le chômeur. Si vous pouviez recommander des changements dans le fonctionnement des centres de main-d'œuvre, que nous proposeriez-vous aujourd'hui? Voilà ce que je voudrais entendre. Je croyais que vous alliez m'en parler dès le début. Nous voudrions savoir ce qui, à votre avis, ne va pas dans les services de main-d'œuvre.

On ne peut laisser parler qu'une personne à la fois; je laisse donc à votre président le soin de choisir qui devrait répondre à cette question. Quels changements devraient être apportés afin de mieux servir les travailleurs sans emploi?

Mr. Haines: There are now two people who would like to answer this question. Mr. Beauchemin, please.

Mr. Beauchemin: I was unemployed before working at the Cowansville Penitentiary, and as such I had to deal with the Canada Manpower Centre, and more precisely the one located on the corner of St. Denis and Rachel Streets. Even the Deputy Minister has received a letter concerning Jean Labrecque, a P.M. 2 who was a bit pretentious.

I think that one of the problems with the manpower centres now is that they are an employment bank. Agreed? The employers call the manpower centres and say: "We need such and such an employee." People working in these manpower centres do not approach the employers. On the other hand, OPEX approaches the employers. That is one example. OPEX approaches the employers, explains the service offered, introduces possible candidates, makes sure that these workers are exactly what the employer needs.

There is much neglect of this aspect in the manpower centres. I understand that since these centres are in the self-service mode, it might be easier to put up billboards, but the results are less than spectacular. That is my first point.

Here is my second point. Many people I know who have small or medium sized businesses that could hire between 10 to 100 employees would never call the manpower centre to fill their needs. Why? Because the candidates are not chosen according to the employer's needs. That is a true gap. To me, it is obvious. Since these mistakes are repeated, the Manpower centres have a very bad reputation as providers of available, qualified and competent workers. That is also part of reality. I live in a neighbourhood where there are many unemployed workers and this is a much discussed subject.

[Texte]

Miss Peluso: The Montreal Business and Professional Women's Club discussed this particular brief. The majority of our women are employed and are employed in businesses, and when we approached our members—not all our members, incidentally, so I do have an exact figure—about Manpower training courses and to what extent their companies use Manpower resources available, the reaction from business was somewhat negative. For some reason, there is not a credibility with somebody who has gone through a Manpower program.

It was astonishing for me to realize the fact that the majority of businesses would prefer to go to private consulting firms. Here in Montreal—or in Quebec—it is phenomenal, the rise of private consulting firms. So there is obviously a gap between businesses' perception of Manpower—the image of Manpower—vis-à-vis business. That is one area.

The second problem, I think, with Manpower—and this is a strong recommendation—is that perhaps you should not be too concerned with training at all; that seeing that there are too many hassles with federal-provincial jurisdictions, educational needs, regional needs, perhaps what is required from Manpower is a direct placement on-the-job relationship. That is to say that somebody who is unemployed, you find a company who needs that person and who will train that person. The training is taken care of by the company or the place where the person is going to be employed, rather than designing Manpower training courses that are outdated and perhaps are not reflecting as of then the actual reality need.

• 1700

The Chairman: Thank you very much. The time of the commission is up, but I want to make clear to you that since we will not be writing our report until late May or early June we would be pleased to have any other views on this subject that you have.

I also want to tell you that, had we known, we would have been willing to hear the various groups. For example, we would have heard John Howard Society as an individual group, if they had so requested, or the women's caucus. We have had well over ten women's groups so far appearing before us with very strong representations, but it does not hurt to hear repetition. We still have other groups coming in other parts of the country.

I am hoping that we will have a very action-oriented report, one that will be directed to changes in legislation, policy and programs to meet the problems that you describe, the gap between the unemployed on this side and the shortage of skilled workers over there, and how we bring these two together so these people are given work.

So please feel free to approach us between now and the time when we start writing our report. Thank you very much for coming today.

[Traduction]

Mlle Peluso: On a discuté de ce mémoire au *Montreal Business and Professional Women's Club*. La majorité des membres travaillent dans des entreprises et lorsque nous leur avons parlé des cours de formation de main-d'œuvre pour savoir dans quelle mesure leurs sociétés utilisaient les ressources disponibles, la réaction a été plutôt négative. Pour une raison ou pour une autre, on ne fait pas vraiment confiance à un candidat ayant eu recours à un programme de main-d'œuvre.

J'ai été très étonnée de constater que la plupart des entreprises préféreraient recourir à des sociétés privées de consultants. Ici, à Montréal ou, au Québec, l'expansion de ces sociétés de consultants est absolument phénoménale. Donc, il y a, de toute évidence, un problème quant à la façon dont les entreprises perçoivent les centres de main-d'œuvre. Voilà un problème.

A mon avis, il y a un deuxième problème. Je ne saurais trop recommander que l'on ne s'occupe pas trop de la formation; puisqu'il y a tellement de conflits entre les juridictions fédérales et provinciales, les besoins d'éducation, les besoins régionaux, etc., peut-être que les centres de main-d'œuvre devraient s'occuper d'un placement direct. C'est-à-dire que lorsque l'on a un chômeur entre les mains, il faut trouver un employeur qui en aurait besoin et qui assurera sa formation. La formation serait assurée par la Société au lieu de travail plutôt que de concevoir des programmes de formation de la main-d'œuvre qui sont dépassés et qui ne reflètent peut-être pas les véritables besoins.

Le président: Merci beaucoup. Notre temps est écoulé, mais il faut que vous compreniez bien que puisque nous ne rédigerons pas notre rapport avant la fin du mois de mai ou le début du mois de juin, nous serions heureux que vous nous fassiez part d'autres points de vue à ce sujet.

Je désire également préciser que si nous avions su, nous aurions été disposés à entendre les autres groupes. Par exemple, nous aurions entendu les représentants de la société John Howard comme groupe indépendant; nous aurions fait de même pour le *Women's caucus* si on nous en avait fait la demande. Jusqu'à maintenant, nous avons entendu au-delà de 10 groupes de femmes qui ont fait des présentations très impressionnantes; toutefois la répétition ne fait de mal à personne. Nous entendrons également d'autres groupes ailleurs au pays.

J'espère que nous aurons un rapport très dynamique recommandant des changements dans les lois, les politiques et les programmes. J'espère que ces recommandations permettront de régler les problèmes que vous décrivez, l'écart entre les chômeurs d'une part, et la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, d'autre part; j'espère que nous pourrions proposer des moyens de concilier ces besoins afin que ces chômeurs trouvent de l'emploi.

Sentez-vous donc bien libres de communiquer avec nous d'ici à ce que nous commencions à rédiger notre rapport. Merci beaucoup d'être venus aujourd'hui.

[Text]

M. Beauchemin: J'aimerais simplement assurer les membres de votre groupe de travail que vous obtiendrez d'ici peu une copie un peu plus détaillée, un peu plus soutenue, de l'exposé que j'ai présenté devant vous.

Le président: Très bien.

M. Beauchemin: C'est venu un peu à la dernière minute, alors, d'ici quelques semaines, vous recevrez cela en bonne et due forme. Merci.

The Chairman: The meeting is adjourned until Friday morning, when we hear the Canadian Labour Congress in Ottawa.

[Translation]

Mr. Beauchemin: I would simply like to assure the members of your task force that you will soon receive a more detailed copy of the presentation I have made here.

Mr. Chairman: Okay.

Mr. Beauchemin: We've been caught a little off guard, so within a few weeks, you will receive this more official brief. Thank you.

Le président: La séance est levée jusqu'à vendredi matin. Nous recevrons à Ottawa les représentants du Congrès du travail du Canada.

APPENDIX "EMPL-24"

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80s

A brief presented
by
The Lavalin Group

Lavalin is a totally Canadian engineering company which provides a full range of design, engineering, procurement and construction, project management and general consultation services to both the public and private sectors.

Lavalin has nearly 5,000 employees and operate offices across Canada and in some ten countries throughout the world.

The building of this multi-professional enterprise has always been based on future-oriented management. In today's world of accelerated technological change and difficult economic conditions we are keeping up our efforts to follow and even anticipate market tendencies to ensure a rapid adaptation to new situations.

In this brief we have chosen to disregard old clichés such as "when the government takes action it is too late", "schools do not offer adequate training", "differences between governments have a negative impact", "unemployment insurance fosters unemployment", "governments' apathetic attitude towards real problems", "lack of selection among immigrants entering into the country" or "the government spends too much for too little". Those are commentaries you have often heard and to which we will pay no further attention.

From that outset, we consider our main asset to be the quality of our human resources. In order for a company to succeed in our sector it must be able to find at very short notice the skilled employees it needs to fulfil its mandate, or it must already have these employees at its service.

We are on the threshold of a very promising new decade for Canadians, that is if we succeed in carrying out ourselves all the projects proposed across Canada. Yet we are aware of the lack of skilled labour to carry out these megaprojects. We do not believe it will be possible to immediately overcome this shortage without importing skilled labour.

To solve this problem, it is important that we identify what type of megaprojects we will see in the 80s and where they will be located, in order to react without delay. The risk of seeing goods and services fleeing abroad is indeed higher in this field of activity than in any other.

A committee set up at the suggestion of the Department of Industry, Trade and Commerce and comprising heads of companies and unions has examined the type of megaprojects to be undertaken in the 80s and what impact these will have on management, engineering and construction personnel.

APPENDICE «EMPL-24»

PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

Présentation
du groupe Lavalin

Lavalin est une société d'ingénierie entièrement canadienne qui offre, tant au secteur public qu'à l'industrie privée une gamme complète de services de conception, d'ingénierie, d'approvisionnement et de construction, de gestion de projet et de consultation générale.

Lavalin emploie environ 5,000 personnes et possède des bureaux d'un bout à l'autre du Canada et dans un dizaine de pays à travers le monde.

Lavalin a toujours misé sur une gestion prévisionnelle en vue de bâtir cette société multi-professionnelle. Aujourd'hui, suite aux multiples changements, tant dans le domaine de la technologie que dans la conjoncture économique où nous vivons, nous nous tenons de faire un effort pour suivre et même pour prévoir les tendances du marché et nous adapter rapidement aux situations nouvelles.

Nous voudrions éviter aujourd'hui de reprendre les clichés exploités que nous avons trop souvent entendus, tels que: «lorsque le gouvernement prend action, il est trop tard»—«la formation entre les gouvernements nuisent»—«l'assurance-chômage encourage le chômage»—«l'inertie des gouvernements face aux problèmes réels»—«le gouvernement dépense trop pour le peu de résultats»—Ce sont des commentaires que vous avez maintes fois entendus et auxquels nous ne nous attarderons pas.

Dans un premier temps, nous considérons que notre principale richesse se trouve dans la qualité de nos ressources humaines. Une entreprises dans notre secteur, pour réussir, doit être capable de trouver à très court terme les employés qualifiés dont elle a besoin pour exécuter ses mandats ou les avoir déjà à son service.

Nous entreprenons une nouvelle décennie qui sera très prometteuse pour les Canadiens, si nous pouvons exécuter nous-mêmes les projets prévus à travers le Canada. Nous constatons qu'il y a un manque de spécialistes pour la réalisation des grands projets. Nous ne croyons pas pouvoir pallier à ce manque immédiatement sans nous tourner vers l'importation de spécialistes.

Pour remédier à cette situation, il est important d'inventorier ce que seront les grands projets des années 80 et où il se réaliseront afin de réagir rapidement. C'est en effet un champ d'activité où le risque de fuite de biens et services vers l'extérieur est le plus fort.

Un comité formé à la suggestion du Ministère de l'Industrie et du Commerce, regroupant des dirigeants d'entreprises et de syndicats, s'est penché sur la question, à savoir ce que seront les grands projets des années 80 et quels seront entre autres leurs influences sur le personnel de gérance, d'ingénierie et de construction.

Although the committee's final report is being prepared and its conclusions are still unknown, there are a number of data that can be of use to us this submission.

Let us examine what megaprojects will be carried out in Canada during the next ten years, while emphasizing the technical resources requirements. With respect to *hydrocarbons* investments of some \$133 billion, in 1981 dollars, are expected. Three quarters of this fabulous amount will be spent on projects undertaken in Alberta, the Yukon and the North west Territories, the rest being used to develop oil resources in the Beaufort Sea and along the shores of Newfoundland.

With respect to *mining and metallurgy*, an estimated \$53 billion in investments is expected in the 80s. Concerning *hydro-electric power*, including *nuclear power*, investments could be as high as in the field of hydrocarbons.

In the transport industry it is expected that major Canadian cities will introduce *transit* systems totalling \$2.7 billion in value.

Further, there will also be construction of service tankers for offshore oil developments, oil and methane tankers, offshore drilling platforms and new types of fishing boats. Although we cannot estimate with precision the expected layouts in *marine construction*, they will certainly totalize several billion dollars.

This adds up to a total estimate of \$330 billion to be invested in megaprojects in the 80s, in 1981 dollars, disregarding into inflation and normal economic and industrial activities during this period. Assuming that this amount will be equally distributed in the course of the next decade, we arrive at the tidy sum of \$25 billion per year in Canada, with respect to megaprojects only.

The Cold Lake tar sands development project will cost an estimated \$11 billion in 1981 dollars. This is a fairly typical example as we already know how costs are spread in this project and we also know that it will draw nearly one-third of expected investments in the heavy oil sector, that it represents about 8 per cent of total hydrocarbons and approximately 3.3 per cent of all investments made in megaprojects during the 80s. Engineering, procurement and management requirements for the Cold Lake project will total 8,000,000 man-hours, of which 2,000,000 man-hours will go to engineering services during design and construction phases, or if you wish, 1,250 man-years in engineering. Distributed over a 6.5 year period, this figure means that an average 200 engineers per year will work on this project. Practically speaking, the number of engineers will vary between 50 during the first year, and 315 at peak demand in the third year.

In view of the fact that this project amounts to only 8 per cent of investments expected in hydrocarbon megaprojects during this decade, we realize that there is an immediate need for at least 650 engineers to start up the project, and for 4,000 engineers within five years... in the sole field of hydrocarbons.

Bien que le rapport définitif soit en voie de préparation et que ses conclusions nous sont encore inconnues, certaines des données peuvent nous servir dans le cadre de la présentation d'aujourd'hui.

Examinons les grands projets prévus au Canada dans les dix prochaines années en nous attardant surtout aux ressources techniques requises: Au chapitre des *hydrocarbures*, on prévoit des investissements de l'ordre de 133 milliards de dollars, en dollars 1981. Les trois quarts de cette somme fabuleuse seront dépensés dans l'exécution de projets en Alberta, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, le reste étant consacré à l'exploitation des ressources pétrolières dans la Mer de Beaufort et près des côtes de Terre-Neuve.

Par ailleurs, dans le domaine des *mines et de la métallurgie*, on évalue à 53 milliards de dollars les investissements prévus pour les années 80. Du côté de la production d'*énergie électrique*, y compris l'*énergie nucléaire*, il semble que les investissements pourraient être aussi élevés que dans le domaine des hydrocarbures.

Dans l'industrie des transports, on prévoit dans les grandes villes du Canada l'implantation de réseaux de *transport en commun* d'une valeur totale d'environ 2.7 milliards de dollars.

Il faut prévoir de plus la construction de navires de service pour les exploitations pétrolières en mer, de pétroliers et de méthaniers, de plateformes de forage en mer et de nouveaux types de bateaux de pêche. Nous n'avons pas d'estimation précise des investissements prévus en *construction navale*, mais ils totaliseront sûrement plusieurs milliards de dollars.

Ce qui nous donne une évaluation totale des investissements dans les mégas projets pour les années 80 de l'ordre de 330 milliards de dollars, en dollars 1981, et ceci ne tient compte ni de l'inflation, ni des activités économiques et industrielles normales durant cette période. En supposant, que ces sommes seront réparties également au long de la prochaine décennie, nous obtenons la jolie somme de 25 milliards de dollars par année au Canada, seulement au chapitre des grands projets.

Le projet Cold Lake d'extraction de pétrole des sables bitumineux coûtera environ—11 milliards de dollars 1981. C'est un exemple assez représentatif, car nous en connaissons la répartition des coûts, et nous savons par ailleurs qu'il constitue environ le tiers des investissements prévus pour le secteur des huiles lourdes, qu'il représente quelque 8 p. 100 du secteur total des hydrocarbures et environ 3.3 p. 100 de tous les investissements destinés, aux grands projets pour les années 80. Or, l'ingénierie, l'approvisionnement et la gérance du projet Cold Lake nécessiteront un total de 8,000,000 heures-hommes, dont 2,000,000 heures-hommes en services d'ingénieurs durant la conception et la construction, ou si on veut, 1,250 hommes-année de travail d'ingénieurs. Réparti sur une période de 6.5 ans, ce chiffre signifie qu'en moyenne environ 200 ingénieurs par année travailleront à ce projet. En pratique, le nombre d'ingénieurs oscillera entre 50 la première année et 315 en période de pointe, la troisième année.

Considérant que ce projet ne constitue que 8 p. 100 des investissements prévus pour les mégas projets dans le domaine des hydrocarbures pour la prochaine décennie, nous constatons qu'il nous faut au moins 650 ingénieurs dès maintenant pour mettre ces projets en marche, et 4,000 ingénieurs d'ici cinq ans... seulement pour le domaine des hydrocarbures.

As the Cold Lake project only represents 3,3 per cent of all proposed megaprojects, there exists an immediate additional demand for 4,000 engineers, plus a total of nearly 10,000 in the next five years, with respect to megaprojects exclusively, without considering the normal operation of our economy. The question is then whether we have the available manpower to carry out these projects.

It is clear that the main part of investments I refer to here will go to the production of energy sources, either hydrocarbons or electricity through various means, and the impact of this increased demand for engineers and skilled labour will especially be felt in the professions and trades either directly or indirectly connected with the carrying out of these projects.

There is already a terrible shortage of process engineers, instrumentation experts, piping and mechanical engineers for oil refineries, and this is true of all categories of skilled workers where we have omitted to train manpower in this country during recent years because of low demand. We will therefore have to make considerable efforts to interest, recruit and retrain workers, and make use of considerable imagination and co-operation across the country to ensure maximum use of Canadian staff in senior positions with respect to these projects.

Unfortunately, it is already too late to think about training the required manpower in our universities, as far as initial start-up of the first megaprojects are concerned, as these are imminent. We will therefore be obliged to make a very careful choice of the engineers we will be able to recruit and train on the job, under the direction of American or foreign specialists who will of course hold a number of the top positions.

However, Canadian Universities have a major role to play in this respect, because future requirements must be met, that is young engineers and other professionals must be trained while our Canadian engineers will acquire the experience they are presently lacking, in order to have on hand in the relatively near future a pool of Canadian engineers sufficiently experienced to take over and carry through projects announced between now and the year 2000.

But problems appear even when it comes to recruiting available professionals. At first glance, this is hard to believe as Canadian professional associations list a total of over 100,000 professional engineers specialized in a variety of fields. The weak point is that many are not available mainly because they are not practising their trade. In a study prepared in 1971, it was estimated that out of 90,000 engineers, 46,000, that is more than half, occupied jobs or professions other than engineering. They were either serving in various capacities with the Public Service, or were holding management positions, teaching, or studying towards higher diplomas. It seems clear that if we want Canadians to fill the increasing demand for engineers, it is to this group of non-practising engineers that we will have to turn. Even then it remains to be established whether they are still interested in practising their profession, and we also need to find how to contact them and arguments that will convince them to leave their present employment for to go and face a new challenge elsewhere.

Comme le projet Cold Lake ne constitue que 3,3 p. 100 de l'ensemble des grands projets de toutes sortes qui sont envisagés, nous constatons une demande additionnelle immédiate de 4,000 ingénieurs et un total additionnel de près de 10,000 d'ici cinq ans, au chapitre des mégaprojets exclusivement, sans considérer l'activité normale de notre économie. La question se pose, avons-nous le personnel requis pour exécuter de tels projets?

De toute évidence, la majeure partie des investissements dont je parle sera consacrée à la production de sources d'énergie, soit des hydrocarbures, soit de l'électricité par divers moyens, et l'impact de la demande accrue d'ingénieurs et de professionnels se fera particulièrement sentir dans les disciplines reliées de près ou de loin à la réalisation de tels projets.

Nous manquons déjà lamentablement d'ingénieurs en procédés, de spécialistes en instrumentation, d'ingénieurs spécialisés en tuyauterie et mécanique industrielle comme celle des raffineries de pétrole et de spécialistes de toutes sortes que nous n'avons pas développés chez nous au cours des dernières années, faute de besoin; de telle sorte qu'il va nous falloir déployer des efforts considérables de sensibilisation, de recrutement, de recyclage, d'imagination et de coopération à la grandeur du pays pour en arriver à utiliser le maximum de cadres canadiens possible aux plus hauts échelons de la réalisation de ces projets.

Il est malheureusement déjà trop tard pour songer à la formation dans les universités des spécialistes requis, du moins en ce qui concerne la mise en chantier des premiers mégaprojets, qui est imminente et qui nous forcera à trier sur le volet des ingénieurs que nous pourrions recruter et à les former sur place, sous la direction des spécialistes américains ou étrangers qui occuperont évidemment plusieurs postes de commande.

Pourtant, les universités canadiennes ont un très grand rôle à jouer, car il faudra assurer la relève, c'est-à-dire former des jeunes ingénieurs et autres professionnels pendant que nos ingénieurs canadiens prendront l'expérience qui leur manque présentement, de façon à constituer dans un avenir assez proche une réserve d'ingénieurs canadiens possédant l'expérience requise pour la prise en charge et l'exécution des projets qui s'annoncent d'ici l'an 2000.

Des difficultés surgissent cependant, même au niveau du recrutement de professionnels existant. A prime abord, on n'y croirait pas, car les registres de corporations professionnelles canadiennes nous indiquent un total de plus de 100,000 ingénieurs professionnels qualifiés dans divers domaines. Le point faible, c'est que plusieurs ne sont pas disponibles, principalement parce qu'ils ne pratiquent pas leur profession. D'après une étude réalisée en 1971, on estimait que sur 90,000 ingénieurs, 46,000 c'est-à-dire plus de la moitié, exerçaient des métiers ou des professions autres que la profession d'ingénieur; soit qu'ils travaillaient à la fonction publique en différentes capacités, qu'ils détenaient des postes de gérance quelconques, qu'ils enseignaient, ou qu'ils étudiaient en vue d'obtenir des diplômes supérieurs. Il semble évident que, si nous voulons combler la demande accrue d'ingénieurs avec du personnel canadien, c'est dans ce groupe de non pratiquants qu'il faille chercher. Encore faut-il qu'ils soient toujours intéressés à exercer leur profession, que nous trouvions un moyen efficace

At Lavalin, we are rather skeptical concerning this group's actual potentiel, especially when we keep in mind another problem we are faced with when we do succeed in locating a available engineer, and it is quite a problem: relocation. To develop an oil source, one must go where the oil is, and it so happens that present-day fields are in Alberta, the Yukon and the North west Territories and will shortly be in Newfoundland and Saskatchewan. For a great number of reasons, it is extremely difficult to convince a practising engineer, even if he is a bachelor, to move to the other end of the country.

Adaptation problems are numerous and palliative measures are often non-existent; family, school, language, cultural, social, housing and many other problems are encountered.

Meddlesome regulations often make it very difficult to solve these problems. Lavalin is now trying to set up a French school in Alberta, and I can assure you, from personal experience, that merely the question of adapting school programs and teacher qualification is enough to discourage the most enterprising among us.

Only a few weeks ago, newspapers mentioned the possibility of providing schooling in Montreal leading to the international high school learning certificate. In order to attract the skilled workers we will need, this initiative should be expanded to all major Canadian towns. The International high school learning certificate aims at standardizing the curriculum so that it can be accepted in all major cities of the world. Among other things, it includes one additional year of high school, two compulsory language courses, English and French, and an optional one. This curriculum is devised so that students can go directly to university after obtaining their certificate.

We would like to make the following suggestion to Committee members. There is a lot of talk about manpower mobility being necessary to carry out mega projects in Canada. With a little bit of goodwill from the government, we believe that modularization should be looked into more closely. Indeed, much of the designing, engineering and even construction work could be assigned to modules and carried out wherever human resources and infra-structures already exist.

This approach would avoid the need for a massive movement of people and the costly duplication of infrastructure, while maximizing economic spin-offs. It would also help us prevent the creation of sociological problems and others such as the ultra-fast development of urban centres that will only go to multiply the number of ghost villages in a few decades.

The same problem is found in the field of hydroelectricity; engineers we would like to retrain are not very interested in working at a site located too far from their homes. It would therefore be asking a lot from a non-practising engineer who has a comfortable job in the town of his choice to drop everything to take up a challenge thousands of kilometers from his home.

However, we must find ways of solving, with the resources at hand, the problems facing us; the two other choices we have are not very promising:

de les rejoindre et des arguments qui les motivent à quitter leur emploi actuel pour aller relever un défi ailleurs.

Chez Lavalin, nous entretenons des doutes quant au potentiel que nous offre ce groupe, en particulier quand nous songeons à un autre problème qui se pose lorsque nous réussissons à dénicher un ingénieur disponible, et c'en est un de taille: le relogement. Pour exploiter une source pétrolière, il faut aller où se trouve le pétrole, et il s'avère que les gisements actuels se trouvent en Alberta, au Yukon, dans Les Territoires du Nord-Ouest et prochainement à Terre-Neuve et en Saskatchewan. Pour toutes sortes de raisons, il est extrêmement difficile de convaincre un ingénieur exerçant sa profession, même s'il est célibataire, de déménager ses pénates aux antipodes du pays.

Les problèmes d'adaptation sont nombreux et les palliatifs souvent inexistant; mentionnons seulement les problèmes familiaux, d'école, de langue, d'activités culturelles ou sociales, de logement et j'en passe.

La réglementation souvent tatillonneuse rend très difficiles la solution à ces problèmes. Lavalin tente actuellement d'établir une école française en Alberta et je puis vous assurer, pour y avoir personnellement participé, que la seule adaptation des programmes scolaires et la qualification des professeurs découleraient même les plus audacieux.

Il y a quelques semaines les journaux faisaient mention de la possibilité d'établir le Bacc International à Montréal. Dans l'intérêt de pouvoir attirer les spécialistes dont nous aurons besoin, cette initiative devrait être répandue à travers toutes les grandes villes canadiennes. Le but du bacc international est d'uniformiser le contenu pédagogique pour qu'il puisse être reconnu dans toutes les grandes cités du Monde, il comprend notamment, une année de plus de secondaire ainsi que deux langues obligatoires, français et anglais, et une optionnelle. Ce bacc est ajusté pour que les étudiants qui le suivent, puissent entrer directement à l'université après ce cours.

Nous voudrions ici faire une suggestion aux Membres du Comité. On parle constamment de mobilité de main-d'œuvre pour la réalisation des grands projets au Canada. Avec un peu de bonne volonté de la part des autorités gouvernementales, nous croyons que la modularisation serait peut-être une solution à envisager plus sérieusement. En effet, une bonne partie des travaux de conception, d'ingénierie et même de construction pourrait être modularisée et réalisée là où les ressources humaines et les infra-structures sont déjà existantes.

Cette méthode éviterait le déplacement massif de personnes et le dédoublement coûteux d'infra-structures tout en maximisant les retombées économiques et en évitant la création de problèmes sociologiques ou autres tel le développement ultra rapide de centres urbains qui grossiront la liste des villages fantômes dans quelques décennies.

Même problème du côté de l'hydro-électricité; les chantiers étant trop éloignés de ses racines, ils ont souvent peu d'attrait pour l'ingénieur que l'on veut recycler. Ce serait donc beaucoup demander à un non-pratiquant qui a une situation confortable dans la ville de son choix, de tout laisser pour aller tenter l'aventure à des milliers de kilomètres de chez lui.

Pourtant, nous devons trouver des moyens de solutionner, avec les ressources dont nous disposons, les problèmes auxquels

a) We could try to make up for our shortage of human resources through immigration;

b) We could let our mega projects go to our southern neighbours who have the know-how, the human resources and the technical means to carry them out.

At first sight, immigration might seem to be the best solution, but Europe, always our main source of brains, is going through a period of relative prosperity; therefore immigration is not a very attractive prospect for skilled workers. As far as the Americanization of our projects goes, it is obvious that we do not like that solution.

We must however make an exception of England where salaries paid to engineers are approximately 20 per cent lower than those paid in Canada. The other Western European countries, except for Germany, offer salaries that are equivalent to those in Canada but the cost of living in those countries is much higher than ours.

An additional problem is that of finding new blood for the work force. The problem is that we are not sure that our universities can recruit in the fields that interest us, a sufficient number of students to make up for our deficit, since many other fields, such as medicine, pure science, administration, psychology, arts, etc. attract more and more young people. We therefore cannot hope for a sufficient increase in the number of Canadian engineers in the next ten years, even less in the next five years when demand will grow rapidly because of the starting up of most mega projects.

It is generally recognized that Canada needs 5,500 engineers per year to replace those who leave for various reasons such as retirement, changing of career, and post-graduate studies. Another 1,000 graduates must be added to fill jobs created by the normal growth of the economy and its adaptation to mechanization and automation. If one adds to that number the 2,000 engineers needed to carry out the various mega projects, we reach a total of 8,500 engineers a year. At best one can hope to get 1,000 engineers a year from the group of man-practising engineers, taking into account the investment squeeze brought about by mega projects investments. There is therefore a theoretical need for 7,500 engineers a year, whereas our universities can only produce, at best, 6,500 graduates for the country as a whole.

As for the province of Quebec, theoretically, supply and demand should normally balance within the next ten years. Hydroelectricity will go on developing but at a planified rate, and we do not foresee an exceptional demand from that sector. Since that province does not have any oil deposits to develop (at least we have not heard of any), it is rather in the area of pipelines, refineries and petro-chemical installations that additional engineers will be needed, since investments of close to \$5 billion are expected, including gas distribution networks, which will create an increased demand for approximately 80 engineers a year for the next ten years. Theoretically, our universities should be able to cope with that demand. Since the

nous sommes confrontés, sinon il nous reste deux autres choix qui sont peu reluisants:

a) Essayer de combler nos déficits en ressources humaines par l'immigration;

b) Laisser l'initiative de nos projets d'envergure nous glisser entre les doigts au profit de nos voisins du Sud qui possèdent le «KNOW-HOW», le personnel et les moyens techniques.

A première vue, l'immigration pourrait nous sembler la solution toute désignée mais l'Europe, qui a toujours constitué notre source principale de cerveaux, vit présentement une période de prospérité relative qui rend l'émigration peu attrayante pour le personnel qualifié. Quant à l'américanisation de nos projets, il va sans dire que nous n'en sommes pas partisans.

Nous devons cependant faire exception de l'Angleterre où les salaires des ingénieurs sont d'environ 20 p. 100 de moins que les salaires payés au Canada. Les autres pays de l'Europe de l'ouest, mis à part l'Allemagne, offrent l'équivalence canadienne mais aussi un coût de la vie beaucoup plus élevé qu'au Canada.

A tout cela vient s'ajouter un problème supplémentaire en ce qui concerne la relève. Le fait est que nous ne sommes pas sûrs que nos universités puissent recruter, dans les facultés qui nous intéressent, assez d'étudiants pour combler notre déficit, car il y a de nombreuses autres professions qui attirent de plus en plus les jeunes, telles que la médecine, les sciences pures, l'administration, la psychologie, les arts, etc. De sorte qu'il ne nous est pas permis d'espérer une augmentation suffisante du nombre d'ingénieurs canadiens dans les dix prochaines années, encore moins d'ici les cinq prochaines années alors que la demande s'accroîtra rapidement par la mise en œuvre de la plupart des grands projets.

Il est admis généralement que le Canada a besoin de 5,500 diplômés en génie par année pour combler les pertes consécutives à la retraite, aux changements de carrières, aux études de perfectionnement; il faut ajouter de plus un autre 1,000 diplômés pour tenir compte de la croissance normale de l'économie, de sa transformation vers la mécanisation et l'automatisation. Si l'on ajoute à ce nombre les 2,000 ingénieurs nécessaires par les grands projets, l'on arrive au total de 8,500 ingénieurs requis par année. Au mieux, on peut espérer récupérer 1,000 ingénieurs par année dans le groupe des non pratiquants tout en tenant compte de l'effet de compression des investissements causé par les investissements pour les grands projets. Il s'en suit un besoin théorique de 7,500 ingénieurs par année alors que nos universités pourront en produire au mieux 6,500 pour l'ensemble du Canada.

Pour ce qui est du Québec, théoriquement l'offre et la demande devraient normalement s'équilibrer durant les dix prochaines années. L'hydro-électricité continuera de se développer mais à un rythme déjà planifié, de sorte que nous ne prévoyons aucune demande extraordinaire de ce côté. Le Québec n'ayant pas de gisement de pétrole à exploiter (du moins pas aux dernières nouvelles) ce sont plutôt les pipelines, les raffineries et les usines pétrochimiques qui exigeront un supplément d'ingénieurs puisque des investissements d'environ 5 milliards de dollars y sont prévus, incluant les réseaux de distribution de gas, ce qui créera une demande accrue d'environ 80 ingénieurs par an pour les dix prochaines années. Cette

province of Quebec is very active in the field of mass transportation, technological developments and projects in that sector will no doubt attract quite a few engineers but this should not create serious problems as far as the balance between supply and demand is concerned. Therefore, theoretically, everything seems to balance.

Where truth is stranger than theory is that in the field of engineering, the province of Quebec is essentially an exporter of services. The fact that most of the main engineering companies in Canada have their head office in Montreal is proof enough. For all practical purposes, Quebec companies will hire engineers from Quebec and the rest of Canada to carry out their part of the megaprojects we were talking about earlier, and consequently, our universities will be in the same position as other Canadian universities, if not worse. When we say that the situation could be worse, we do so while weighing our words very carefully, since those very Quebec companies that offer their services in all corners of the country, already export them to several countries of Asia, Africa, South America and even the United-States.

Those companies are well established and their operations keep on growing. One can imagine the recruiting problems a company would have if it were awarded a contract for a one-billion-dollar project in the Arctic and, within a few weeks, another one for about the same amount in Asia, Africa or South America. Not only is such a thing possible, but it is very likely.

French-speaking engineers are also very much in demand in American companies trying to make inroads into the markets in French-speaking developing countries, and this competition only worsens our skilled labour shortage problems.

Furthermore, one should not forget the exceptional degree of development that Newfoundland will experience through its offshore operations. Skilled workers will be needed in the fields already mentioned, and also in such fields as socio-economic studies, the environment, harbour installations, drifting ice surveys as well as the recovery of oil lost at sea following shipwrecks or equipment malfunction.

Incidentally, we would like to refer to a problem that is specific to Quebec, that of language. The projections we talked about a little earlier show that the great majority of contracts granted during the next ten or even twenty years will be carried out outside the province of Quebec and in other countries where English is the working language. In fact, Quebec megaprojects only represent 4.2 per cent of the projects planned in Canada, and that average is even lower if one takes international projects into consideration.

It is therefore to be expected that an engineer who speaks only French would have certain problems holding a senior level job in one of those projects. The problem is the same for projects where the engineering work would be carried out in Quebec but the construction work outside the province, for example, oil development projects carried out all over the world, and offshore development projects.

demande, nos universités devraient pouvoir l'absorber, en théorie toujours. Le Québec étant très actif dans le domaine des transports en commun, les développements technologiques et les projets à réaliser dans ce secteur absorberont sans doute bon nombre d'ingénieurs mais ne devraient pas créer de traumatisme grave quant à l'équilibre entre l'offre et la demande. Théoriquement donc, tout semble s'équilibrer.

Là où la réalité dépasse la théorie cependant, c'est que dans le domaine de l'ingénierie le Québec est essentiellement exportateur de services. Le fait que la plupart des grandes firmes d'ingénierie au Canada aient leur siège social à Montréal en témoigne éloquemment. Cela signifie à toutes fins pratiques que des firmes québécoises embaucheront des ingénieurs du Québec et de partout ailleurs au Canada pour réaliser leur part des mégaprojets dont nous parlions plus tôt, et que par conséquent nos universités seront placées dans une situation analogue à celle des autres universités canadiennes, sinon pire. Nous disons pire en pesant nos mots, car ces mêmes compagnies québécoises qui rendent leurs services dans tous les coins du pays les exportent déjà vers plusieurs pays d'Asie, d'Afrique, d'Amérique du Sud et même vers les États-Unis.

Elles y sont bien implantées et leur marche ne cesse de s'y accroître. On peut imaginer les problèmes de recrutement qu'éprouverait une société qui décrocherait un contrat pour un projet d'un milliard en Arctique et dans l'intervalle de quelques semaines un autre aussi gros, ou presque, en Asie, en Afrique ou en Amérique du Sud. La chose est non seulement possible, elle est probable.

Les ingénieurs francophones sont aussi très recherchés par les entreprises américaines qui visent les marchés des pays en voie de développement de langue française, et cette concurrence vient augmenter le problème de la pénurie de spécialistes chez nous.

Il ne faudrait pas non plus oublier le développement exceptionnel que connaîtra Terre-Neuve de par ses opérations en haute mer. Ce développement nécessitera des spécialistes dans les domaines déjà soulignés, mais aussi des spécialistes en études socio-économiques, environnement, installations portuaires, mouvement des glaces ainsi que des spécialistes de la récupération des huiles perdues en mer, suite à des naufrages ou des bris d'équipement etc.

Nous nous permettons ici d'ouvrir une parenthèse sur un problème particulier au Québec, celui de la langue. Les prévisions dont nous avons fait état démontrent que la grande majorité des contrats qui seront octroyés dans les dix, et même les vingt prochaines années seront réalisés à l'extérieur du Québec et dans d'autres pays où la langue de travail est l'Anglais. Au fait, les grands projets québécois ne représentent que 4,2 p. 100 de l'ensemble des projets prévus au Canada et ce pourcentage s'abaisse si l'on considère les projets internationaux.

Il est donc à prévoir qu'un ingénieur unilingue français éprouverait certaines difficultés à occuper un poste de contrôle pour la réalisation de ces projets. Il en va de même pour les projets dont l'ingénierie serait exécutée au Québec mais dont le site de la construction serait à l'extérieur. Nous pensons, par exemple, aux développements pétroliers un peu partout dans le monde, et aux opérations en haute mer.

Quebec has shipyards capable of producing the necessary platforms and drilling equipment to develop these oil fields and, obviously, Quebec engineering firms will try to obtain the engineering contracts involved in these developments. However, even if a good part of the engineering and equipment contracts awarded to Canadian firms were carried out in Quebec, the English language would surely play an important role. We unhesitatingly insist that the language of work in Quebec be French, but all engineers should have a good knowledge of English, and even of a third language if they really want to get involved in major Canadian and international projects. New graduates are definitely lacking in this respect, we feel that it would be easy to set this right. This being said, we now close the brackets.

We have given a brief description of our recruiting problems with regard to projects carried out or services provided in Canada. The problem is more acute abroad because the quality of the required Canadian professionals is on the increase, while the countries concerned are trying, as far as possible, to provide highly qualified professional or technical personnel.

The assignment abroad of supervisory professional personnel, with all the personal and family problems involved, forces us to provide considerable financial compensation to convince those concerned to expatriate themselves.

This export of qualified human capital is of vital importance for Canada as it is directly linked to the export of goods and services in general. Therefore, we feel that a review of all the related incentives should be made (income tax deductions, incentives to learn languages, the simplification of procedures, etc.).

On the basis of this brief survey, you will undoubtedly understand that demand for specialists in the years to come should be adequately planned.

How can we incite our youth to become builders? By providing them with adequate information at the right time, that is at the end of their secondary school program so they can go into post-secondary fields that will lead to the specializations we will need.

Each year, we organize recruiting campaigns, in universities, CEGEPS and Manpower Centres. We meet the candidates, tell them about the market, and hire the people we need. We suggest that you send information with regard to job opportunities to provincial professional associations of job counselors who could circulate this information among their members, that is the target group. Obviously, the organizations involved in co-ordinating these data should be compensated.

The training of specialists already involved in the labour market will play a vital role in the years to come. It is absolutely necessary to set up an adequate upgrading program, both in one institutions and with respect to on-the-job-training. We have already started such a program. Lavalin tells the universities in which branches demand is greatest and assists in setting up programs based on real needs. Furthermore, in

Nous avons au Québec des chantiers maritimes capables de produire les plateformes et les équipements de forage requis pour l'exploitation de ces gisements et il est sûr que les firmes d'ingénieurs québécoises tenteront d'obtenir les contrats d'ingénierie que ces développements impliquent. Cependant, même si une bonne partie de l'ingénierie et des équipements des contrats obtenus par les firmes canadiennes se faisait au Québec, la langue anglaise y jouerait sûrement un rôle important. Nous sommes bien sûr, les premiers à insister que la langue du travail au Québec soit le français, mais tout ingénieur doit posséder une connaissance solide de l'Anglais et même d'une troisième langue s'il veut vraiment participer aux grandes activités canadiennes et mondiales. Il y a là une carence chez les nouveaux diplômés qu'il serait possible à notre point de vue de corriger facilement. Ceci dit, nous fermons la parenthèse.

Nous vous avons exposé brièvement nos problèmes de recrutement pour des travaux ou des services exécutés au Canada. À l'étranger, le problème est plus aigu car la qualité des professionnels canadiens requis augmente, les pays concernés tentent dans la mesure du possible de fournir le personnel ou technique de premier niveau.

L'assignation à l'étranger du personnel professionnel d'encadrement avec tous les problèmes personnels et familiaux qui s'y rattachent nous oblige à offrir des compensations monétaires importantes pour convaincre les personnes concernées de s'expatrier.

Cette exportation de capital humain qualifié est d'une importance vitale pour le Canada car elle est directement reliée à l'exportation de biens et services en général. Un examen de toutes les mesures incitatives pertinentes s'impose donc à notre avis (mesures d'exemptions fiscales, incitation à l'étude des langues, simplification des démarches etc.).

Avec ce bref aperçu, vous comprendrez qu'il nous faut bien planifier la demande de spécialistes pour les années à venir.

Comment pouvons-nous inviter notre jeunesse dans ce métier de bâtisseur; en les informant mieux au bon moment, c'est-à-dire à la fin de leur cours secondaire pour qu'ils puissent s'orienter vers des études post-secondaires qui les mèneront vers la spécialité dont nous aurons besoin.

À chaque année nous organisons des campagnes de recrutement à travers les universités, cégeps et centres de main-d'œuvre. Nous rencontrons les candidats en leur indiquant ce qu'est le marché et nous embauchons le personnel dont nous avons besoin. Nous vous proposons d'acheminer de l'information quant aux perspectives d'emploi aux corporations professionnelles provinciales de conseillers en orientation qui pourraient diffuser l'information à leurs membres, donc au groupe cible. Il va de soi que les organisations qui coordonneront ces données devraient être compensées.

La formation des spécialistes déjà engagés sur le marché du travail prendra une importance capitale dans les années à venir. Il faut à tout prix mettre sur pied un programme sérieux de recyclage, autant dans nos institutions que dans la formation sur le tas. Nous avons déjà entrepris un programme dans ce sens. Lavalin informe les universités des disciplines de pointe et aide à mettre sur pied des programmes répondant à la réalité.

1980, we gave a grant to the École Polytechnique de Montréal to help them set up a masters program in automatic control apparatus design and monitoring.

More efforts of the same kind should be made.

With regard to post-graduate training for our professionals, we provide scholarships to allow them to take full-time masters programs. Those taking part-time courses get a refund for courses passed. Needless to say, the subjects chosen have to meet the group's standards. We believe that our duty is to ensure that we have the necessary experts for our projects, but we also feel that we have a collective responsibility. We think that the government should also participate in such upgrading programs either by giving these expenses the same status as R & D expenses for income tax purposes or else, by subsidizing a part of the costs. But if this should create more red tape, we would rather do without.

With regard to on-the-job training, we have started sending engineers from Eastern Canada on training programs in the West to familiarize themselves with oil technology. You will understand that these trainings efforts are very costly but absolutely essential. Here again, we feel that the government should facilitate these endeavours not, only by subsidizing them but also by encouraging access to education in the same language as that in which the children of transferred personnel were being educated, by reducing the tax burden, financing the sale and repurchase of houses, etc. There is a problem in relocating personnel and we can elaborate on that aspect during the question period.

Even with all the means at our disposal, our specialists still have to be imported from abroad and at an ever increasing rate. Contrary to what may have been said, we have always tried to fill our position with Canadians, but when the necessary resources are not available on the market, we have to resort to immigration.

One of the problems inherent to our system is that as we are looking for specialist, time passes, the deadlines get closer and when we are convinced that we cannot find what we are looking for on our own market, we have very little time left to recruit on the international market. When a shortage of skills is identified and accepted as such by the authorities, the government should immediately give the green light to immigration. It is erroneous to think that we are trying to save on salaries since, all things considering, it is much cheaper to recruit in Canada than abroad. In any event, it is supply and demand that determine salaries.

We feel that the export of Canadian technology to Third World and developing countries is of major importance for Canadian industry. These markets will provide employment opportunities in the area of infrastructures, such as municipal services, hydrogeology, roads, harbour facilities, bridges, airports, the development of electrical systems, energy production, irrigation and agriculture. Some countries do have a pressing need for pipe-lines and refineries.

De plus, en 1980, nous avons accordé une subvention à la réalité. De plus, en 1980, nous avons accordé une subvention à l'école Polytechnique de Montréal pour la mise sur pied d'un cours de maîtrise en instrumentation et contrôle.

D'autres efforts doivent-être faits en ce sens.

Du côté formation post-universitaire de nos professionnels, nous accordons des bourses d'études pour qu'ils puissent suivre des cours de maîtrise à plein temps. Ceux qui les suivent à temps partiel ont un remboursement des cours réussis. Il va sans dire que les disciplines choisies doivent satisfaire les normes du groupe. Nous comprenons que notre rôle est de nous assurer d'avoir les spécialistes nécessaires à la réalisation de nos projets, mais il y a aussi une responsabilité collective. A notre avis, le gouvernement devrait lui aussi participer à de tels programmes de recyclage en acceptant soit de considérer des dépenses semblables à celles de recherches et de développement pour fins de déductions fiscales ou soit de verser en subventions une part des coûts. Mais si cela est pour nous apporter des tracassements administratifs, nous préférons nous en passer.

Du côté de la formation sur le tas, nous avons entrepris l'envoi d'ingénieurs de l'est du Canada, en stage dans l'ouest pour se familiariser avec les techniques pétrolières. Vous comprendrez que ces efforts de formation sont très dispendieux mais absolument essentiels. Encore ici, le gouvernement devra faciliter ces initiatives non pas en les subventionnant mais en favorisant l'accès à des écoles de même langue que celle dans laquelle étudiaient les enfants du personnel transféré, en abaissant le fardeau fiscal et financier des ventes et rachats de maisons etc. Le problème de la rélocalisation du personnel est là et nous pourrons élaborer la-dessus au cours de la période de questions.

Même avec tous les moyens dont nous avons à notre disposition, nous devons importer nos spécialistes et à un rythme accéléré. Contrairement à ce qui peut avoir été dit, nous avons toujours cherché à combler nos postes par des canadiens, mais lorsque les ressources recherchées n'existent pas sur le marché, nous devons faire appel à l'immigration.

Une lacune de notre système est que, lorsque nous recherchons des spécialistes le temps s'écoule et les échéances se resserrent et lorsque nous sommes convaincus de ne pas pouvoir trouver ceux que nous recherchons sur notre marché, nous n'avons qu'une marge très réduite de manœuvre pour recruter sur les marchés internationaux. Lorsqu'une pénurie de spécialistes est identifiée et acceptée par les autorités compétentes, le feu vert devrait être alors donné par le gouvernement pour l'immigration. Il est faux de penser que nous mison sur l'économie dans la rémunération du personnel car il est bien moins coûteux quand on considère l'ensemble de recruter au Canada que de recruter à l'étranger. De toutes façons, c'est l'offre et la demande qui fixent les salaires.

L'exportation de technologie canadienne vers les pays du tiers monde et en voie de développement est à notre avis d'une importance capitale pour l'industrie canadienne. Ces marchés offriront des possibilités d'emploi dans les domaines des infrastructures, tel que les services municipaux, l'hydrogéologie, les routes les installations portuaires, les ponts, les aéroports, l'électrification, la production d'énergie, l'irrigation et l'agri-

On the industrial side, prospects are rather limited except perhaps in the field, of cement production, food processing and mineral processing.

How can we interest people in these fields? Obviously, as we mentioned earlier, additional financial compensation is an important factor.

But once again, we are running the risk of becoming less and less competitive if we ourselves have to lighten the tax burden of our employees, because we are forced in some instances to send out representatives out with a "bachelor status" or for short periods. Some legal provisions strongly discourage candidates because of the obligations they have to meet before they leave, in order to obtain non-resident status.

As we are convinced that the international markets can provide thousands of jobs to Canadians here at home and abroad, we would urge the government to draw inspiration from Western European legislation and regulations in its handling of projects abroad, both to provide interesting tax rebates even for medium term stays and competitive financing programs.

The development of a joint financing program has been announced, subject in all individual cases to the approval of the Canadian federal Cabinet. However, we feel that the formula will have to be made more flexible and improved further if we want to obtain satisfying results.

Indeed, there are three main factors in the granting of a twokey contract abroad:

- First, the competence and experience of the firm in the relevant field;
- secondly, the availability of management personnel and, finally, and it is often the most important condition, financing.

Lavalin being a multiprofessional business, we would also like to tell you about our other fields of specialization.

EDP

Project and design control, digitalization of physical characteristics etc.

We do not have as much data in this field as in engineering, but if we project our current and future needs in analysts, programmers and EDP technicians and apply them to the country as a whole, Lavalin's yearly need of 25 experts allows us to anticipate a demand far in excess to what our universities produces.

We could always recruit in Europe, but the high price of recruitment and the salaries which are higher in that area than those paid in Canada are a definite limiting factor, even if European graduates show a real interest in working Canada.

However we hate to admit that a North American country be classed as a developing country in a field of high technology

culture. Certains pays auront un besoin pressant de pipelines et de raffinerie.

Du côté industriel, les perspectives sont assez limitées sauf peut-être dans le domaine des cimenteries, de la transformation des aliments et du traitement des minerais.

Quels sont les moyens d'intéresser des candidats à de tels projets? Il est évident comme, nous le mentionnons plus avant, que la compensation monétaire additionnelle est un facteur important.

Encore là, nous risquons de devenir de moins en moins concurrentiels si nous devons alléger nous-mêmes le fardeau fiscal de nos employés car certaines situations nous forcent à envoyer nos représentants en «situation célibataire» ou pour de courtes périodes. Certaines dispositions de la loi découragent alors carrément les candidats quant aux obligations qu'ils doivent remplir avant leur départ pour obtenir le statut de non-résident.

Étant convaincus que les marchés internationaux peuvent fournir des milliers d'emplois aux Canadiens ici au Pays comme à l'étranger, nous ne pouvons qu'insister auprès du gouvernement pour qu'il s'inspire des lois et réglementations des pays de l'Europe de l'ouest dans sa façon de traiter les projets à l'étranger, tant pour offrir des rabais fiscaux intéressants même pour les séjours à moyenne durée que pour fournir des programmes de financement concurrentiels.

On nous annonce un début de programme de financement mixte, sujet dans tous les cas particuliers à l'approbation du cabinet fédéral canadien; nous pensons cependant qu'il faudra encore assouplir et améliorer la formule si nous voulons des résultats satisfaisants.

Il y a en effet trois facteurs principaux dans l'octroi d'un contrat clé en mains à l'étranger:

- Premièrement, la compétence et l'expérience de la firme dans le domaine concerné;
- deuxièmement, la disponibilité de son personnel cadre et enfin, et c'est souvent la condition la plus importante, le financement.

Lavalin étant une entreprise multi-professionnelle, nous aimerions aussi vous entretenir de nos autres spécialités.

L'informatique

Tel le contrôle des projets et le design, la digitalisation des caractéristiques physiques etc.

Nous possédons moins de données dans ce domaine que dans celui de l'ingénierie; mais si nous extrapolons nos besoins actuels et futurs en analystes, programmeurs et techniciens de l'informatique pour les appliquer à l'ensemble du pays, nous constatons que les besoins de Lavalin qui sont de 25 spécialistes par année nous permettent facilement d'envisager une demande bien supérieure à ce que nos universités produisent.

Nous pourrions recruter en Europe, mais le prix élevé du recrutement et les salaires supérieurs, dans ce domaine, à ceux du Canada sont une contrainte sérieuse même si les diplômés européens manifestent un intérêt réel à travailler au Canada.

Nous répugnons cependant à admettre qu'un pays d'Amérique du Nord soit classer comme en voie de développement

such as EDP. A serious effort should be made to fill the needs of the market.

Environmental studies

The opportunities are excellent, but too many people have already been trained in this field for the market to absorb them. Here we have two suggestions to make: one is that universities offer more practical courses based not on description of problems but rather on solutions; the other one is that universities might add one or two sessions to these courses to make graduates a bit more versatile; it would then be possible to integrate them more or less temporarily in other technical sectors.

We would like to underline the incredible number of people who are being trained in geography as opposed to the number of jobs available. There is only one possible solution which is repugnant to us, viz: the establishment of quotas. But what will become of the students to whom access will be denied? already other faculties are overcrowded and it is possible that the traditional schools of engineering, accounting or administration might not interest them in the least. Maybe we could direct them towards schools of higher technology wherefrom they would emerge with almost unlimited job opportunities.

Urban Studies

In Quebec alone, universities produce approximately 300 graduates in urban studies every year. This situation was normal some 7 or 8 years ago, but today, this number is too great even if municipal and regional organizations will increasingly tend to set up their own services, in the years ahead. But there again, these organizations would want to hire experienced people and career prospects for beginners will be limited.

The international sector might provide jobs to approximately 300 Canadians in this field if we take into account what has been said earlier.

Transportation

In the last decade, this field seems to have been devoted almost exclusively to studies. We foresee that the 80's will be a period of realization, and therefore we will need transportation specialists for the practical implementation of this technology.

There are enormous possibilities abroad for Canadians in public transportation, but this will depend on the method of financing the Government will offer these various countries, for we are not alone in this competition field, to offer our expertise.

This is, however, a field of endeavour which we should develop. As much as it is difficult to establish an automobile industry in Canada because of the limited market which does not lend itself readily to mass production, the easier it is for our economy to produce the necessary equipment to set up public transportation systems.

Transportation requires custom-built equipment and we are as competitive in this field as the Americans, the Europeans or the Japanese.

dans un domaine de pointe comme l'informatique. Un effort sérieux doit être fait pour combler les besoins du marché.

L'environnement

Les perspectives sont excellentes, mais trop de personnes ont été formées dans cette discipline pour que le marché puisse les absorber. Nous pouvons suggérer ici 2 solutions: l'une que les universités dispensent un cours plus pratique non basé sur la description mais plutôt sur des solutions à des problèmes, et l'autre qu'elles ajoutent peut-être une ou deux sessions à ces cours pour rendre les diplômés un peu plus polyvalents ce qui permettrait de les intégrer de façon plus ou moins temporaire dans d'autres secteurs d'activités techniques.

Nous tenons à souligner l'incroyable nombre de personnes qui se forment dans la discipline de la géographie par rapport au nombre d'emplois disponibles. Une seule solution est possible mais nous répugne, le contingentement; mais que faire des étudiants qui s'y verront refuser l'accès? Déjà les autres facultés sont bondées, et il est possible que l'accès aux écoles de génie, de comptabilité ou d'administration traditionnelles ne les intéresse tout simplement pas. Peut-être devrions-nous songer à les diriger vers des écoles de technologie supérieure d'où ils sortiront avec des perspectives d'emploi presque illimitées.

Urbanisme

Seulement au Québec, les universités produisent environ 300 finissants par année en urbanisme. C'était normal il y a 7 ou 8 ans, mais aujourd'hui c'est beaucoup trop même si les organismes régionaux et municipales se doteront de plus en plus dans les années à venir de leurs propres services d'urbanisme. Mais encore là, ils feront appel à des gens d'expérience et les débouchés en début d'emploi seront limités.

Éventuellement, le secteur international pourrait fournir du travail à environ 300 Canadiens dans ce secteur, si nous tenons compte des énoncés précédents.

Transport

La dernière décennie dans ce domaine a été consacrée presque exclusivement aux études. Nous prévoyons que les années 80 seront l'étape de la réalisation, donc il est à prévoir que nous aurons des besoins de spécialistes en transport mais dans l'application.

Pour le transport en commun, il y a d'énormes possibilités à l'étranger, pour nous Canadiens, mais ceci dépendra du mode de financement que le gouvernement offrira aux différents pays car là-bas, nous ne sommes pas les seuls dans la course à posséder l'expertise nécessaire.

C'est cependant un champ d'action que nous devrions développer. autant il est difficile de mettre actuellement sur pieds une industrie de l'automobile au Canada, à cause du marché limité qui se prête mal à une production de masse, autant notre économie se prête à la fabrication du matériel nécessaire à l'installation de systèmes de transport en commun.

L'équipement de transport requiert une fabrication sur commande (du custom built), et nous sommes tout aussi concurrentiel dans ce secteur que les Américains, les Européens ou les Japonais.

We foresee an unprecedented demand all over the world and specifically for light rapid transit systems and regional subways coupled with transfer bus systems. It is not utopic to envisage a market of some \$20 billion during the next ten years considering the needs of the Third World and developing countries.

We should be able to get 10 per cent of this market as well as some participation in the administration, construction, development and management services of the projects not to mention the link that would obtain with these countries because of the ensuing spare parts market. Canada's presence must therefore be secured in this market when competitive financing programs are still its best asset. We feel that the training of specialists in this field is also a priority.

Socio-economic studies, training, agriculture

During the next decade, there will be two tendencies at the national level: demand for the development of our natural resources, particularly in the energy field will remain fairly high over the next five years; the five years after that will be stagnant and studies will focus on other sectors of the economy. Because courses are almost exclusively given by public agencies, development policy orientation will greatly influence this sector.

At the international level, North-South exchanges will intensify. Over the next five years, the Canadian International Development Agency expects to spend \$2 billion, \$1.2 billion of which will be for bilateral projects, which means work for economists, agricultural specialists and some training.

We can already predict a constant demand in this sector.

There are no shortages in these areas. However, in the private sector, there is a lack of intermediary or senior level staff, mainly due to the fact that specialists are more interested in a career with the Civil Service which offers them a more enticing security than the private sector. In the past, for example, very few sociologists were interested in consultation and, consequently, there was a shortage of experienced people in this field. There is no need to be alarmed and to ask our universities to produce more specialists; we should, rather, get the people who are already at university interested in the opportunities available in the field of consultation.

Exchange programs between specialist pools (private and public sectors) could be set up to encourage mobility.

Photographic surveying
Photo interpretation
Geophysics
Cartography
Numerical cartography
Surveying

Nous prévoyons une demande sans précédent à travers le monde, et plus spécifiquement pour les métros légers de surface et les métros régionaux doublés de services de rabattement par autobus. Un marché prévisible d'une vingtaine de milliards de dollars pour la prochaine décennie n'est pas une utopie si l'on analyse les besoins des pays du tiers-monde et des pays en voie de développement.

L'accaparement de 10 p. 100 de ce marché doublé d'une pénétration des services de gérance, de construction, d'exploitation et de gestion est un objectif réalisable sans compter l'attachement de ces pays pour le marché des pièces de rechange par la suite. Le Canada se doit donc d'être présent sur ce marché et les programmes de financement concurrentiels demeurent son principal atout. La formation de spécialistes en ce domaine, est elle aussi à notre avis, une priorité.

Études socio-économiques, formation, agriculture

Au niveau national au cours de la prochaine décennie, il y aura deux tendances, soit une demande encore assez forte pour les cinq prochaines années pour le développement de nos ressources naturelles et en particulier l'énergie; les cinq autres années seront stagnantes où les études seront plutôt dirigées vers les autres secteurs de l'économie. Les études étant accordées presque exclusivement par les organismes publics l'orientation des politiques de développements influenceront beaucoup ce secteur.

Du côté international, les échanges Nord-Sud s'intensifient. L'Agence canadienne de développement international prévoit dépenser pour les cinq prochaines années deux milliards de dollars, dont 1,2 milliard en travaux bilatéraux, ce qui implique du travail pour les économistes, les spécialistes de l'agriculture et de la formation.

Nous pouvons d'ores et déjà prévoir que la demande sera constante dans ce secteur.

Il n'y a pas de carence à ces niveaux mais un manque dans le secteur privé d'intermédiaires et de seniors, dû principalement à ce que ces spécialistes sont plutôt intéressés par une carrière dans la fonction publique, qui leur offre une sécurité plus intéressante que le secteur privé. Par le passé, à titre d'exemple, très peu de sociologues s'intéressaient à la consultation et nous manquions par conséquent de gens expérimentés dans ce domaine. Il n'y a pas lieu de s'alarmer et de demander à nos universités d'en produire plus; il s'agit plutôt d'intéresser ceux qui y sont déjà, aux possibilités qu'offre la consultation.

Des programmes d'échange entre les réservoirs de spécialistes (secteur public et secteur privé) pourraient être mis sur pied pour encourager la mobilité.

Photogrammétrie
Photo-interprétation
Géophysique
Cartographie
Cartographie numérique
Arpentage

Canada has always had an enviable reputation in these fields. It is important to maintain this reputation; consequently, this industry is moving towards a new technology based on computers. A substantial reduction of personnel will ensue and necessitate through retraining of those who will remain in that field. There has been no increase in the number of jobs over the past five years. International contracts helped maintain the number of jobs. Changes will be such that everything will happen on a computer screen and maps produced will be stored on magnetic tapes. To keep this sector in the vanguard, we will have to retrain our manpower quite rapidly and hope that government and public utility investment plans will be substantial enough to provide work on a year-round basis, rather than on a seasonal basis.

We therefore believe that employment opportunities are generally very good for the current decade in the fields which concern us.

We will, however, have to make a major effort to ensure that we will have the best human resources to fill the needs which we foresee.

That notwithstanding, there will be a shortage of experienced personnel and solutions or initiatives will have to be aimed towards remedying this situation.

We have proposed a few ideas or hinted at certain solutions in our submission on employment opportunities. We hope they will be useful in your work. Furthermore, we have appended some figures and tables which illustrate some of our remarks.

We thank you for your kind attention and we are available to answer any questions you might want to ask us.

Appendices—

Manpower distribution on some types of projects.

Note:

The following example is based on traditional execution methods for medium and large-scale projects; the distribution of manpower for project and construction management, engineering and procurement is expressed as follows in man-hours worked:

- 20 to 25 per cent for the engineers;
- 50 per cent for technologists, technicians and designers;
- 5 to 10 per cent for other professional categories;
(architects, accountants, computer personnel, administrators, etc.)
- 20 per cent for office and general support staff;
(secretarial, clerical or messenger services, etc.)

For the engineers:

- 15 per cent the positions go to new engineers, 0-5 years experience;
- 35 per cent of the positions go to intermediary level engineers, 5 to 10 years experience;

Dans ces domaines, le Canada a toujours eu une réputation enviable. Il est important de garder cette réputation; c'est pourquoi cette industrie se dirige vers une nouvelle technologie, basée sur l'ordinateur. Ceci amènera une réduction sensible de personnel et nécessitera un recyclage complet de ceux qui y demeureront. Nous ne notons aucune augmentation au cours des cinq dernières années du nombre d'emplois. Les contrats à l'international ont eu pour effet de maintenir le nombre d'emplois. Les changements seront tels que tout se passera sur un écran cathodique et que les cartes produites seront emmagasinées sur ruban magnétique. Pour maintenir ce secteur à la fine pointe, nous devons réformer notre main-d'œuvre assez rapidement et espérer que les plans d'investissement du gouvernement et des entreprises d'utilités publiques seront assez importants pour que le travail ne soit pas saisonnier mais plutôt annuel.

Nous sommes donc d'avis que les perspectives d'emploi sont en général très bonnes pour la présente décennie dans les domaines qui nous concernent.

Il nous faudra cependant consacrer beaucoup d'efforts pour s'assurer que nous aurons les ressources humaines les plus adéquates pour combler les besoins qui s'annoncent.

Un fait demeure cependant, nous manquerons de personnel expérimenté et les solutions ou initiatives devront d'abord être orientées en ce sens.

Quelques idées ou amorces de solutions ont été glissées dans notre présentation sur les perspectives d'emploi. Nous espérons qu'elles pourront être utiles à votre travail. Nous avons de plus songé à vous inclure en annexe quelques chiffres et tableaux qui illustrent certaines de nos remarques.

Nous vous remercions de votre bienveillante attention et sommes disponibles pour répondre aux questions que vous jugerez bon de nous adresser.

Annexes—

Répartition de la main-d'œuvre sur certains types de projets.

Note:

L'exemple qui suit est basé sur les méthodes traditionnelles d'exécution pour des projets de grande et de moyenne envergure; la répartition des effectifs pour l'exécution de la gérance de projet et de construction, pour l'ingénierie et pour l'approvisionnement est sensiblement comme suit exprimée en heures/homme travaillées:

- 20 à 25 p. 100 pour les ingénieurs;
- 50 p. 100 pour les technologues, techniciens et dessinateurs;
- 5 à 10 p. 100 pour d'autres catégories de professionnels;
(architectes, comptables, informaticiens, administrateurs etc.)
- 20 p. 100 pour le personnel de bureau et de soutien en général;
(secrétariat, commis, messagers etc.)

Parmi les ingénieurs:

- 15 p. 100 des postes vont aux ingénieurs débutants, 0-5 ans;
- 35 p. 100 des postes vont aux ingénieurs de niveau intermédiaire, 5-10 ans;

50 per cent of the positions go to experienced engineers, 10 and more years experience, 21.5 per cent of which are given administrative duties.

The number of experienced engineers and those at the intermediary level may vary in favour of engineers at the intermediary level.

These figures vary from one project to another according to its scale or technical complexity. When considering the amounts of money involved, the administrative and financial control aspect of any project will become extremely important, and engineers could perhaps be replaced to advantage by administrative specialists who have received a relevant training in construction.

50 p. 100 des postes vont aux ingénieurs d'expérience, 10-et plus, donc 21,5 p. 100 sont affectés à des tâches administratives.

Il est à noter que le nombre d'ingénieurs d'expérience et de niveau intermédiaire requis peut varier en faveur des ingénieurs de niveau intermédiaire.

Ces chiffres varient d'un projet à l'autre selon l'importance du projet ou de sa complexité technique. Lorsque nous regardons les sommes d'argent en jeu, il convient de penser que l'aspect gérance et contrôle financier de projet prendront une très grande importance, et que les ingénieurs pourraient peut-être être avantageusement remplacés par des spécialistes en administration qui auront une formation pertinente à la construction.

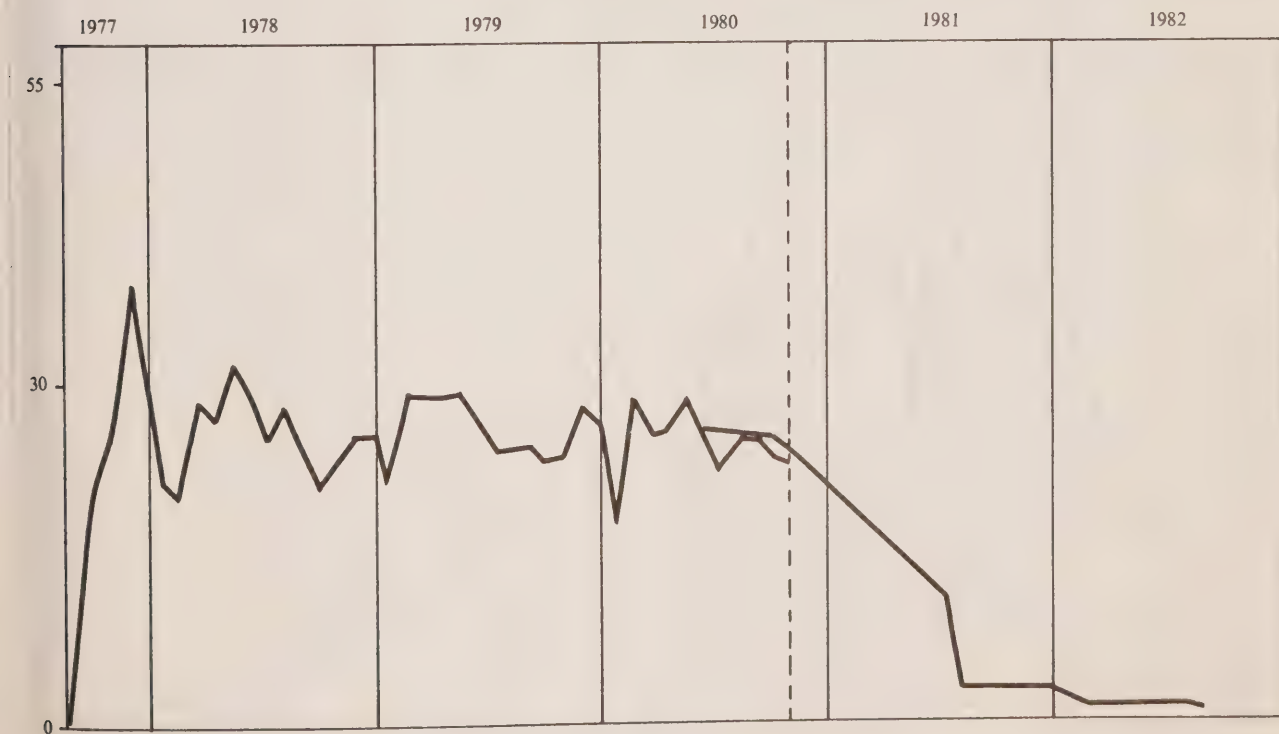
The graph displays the annual number of new AIDS cases in the United States from 1977 to 1982. The vertical axis represents the number of cases, with major tick marks at 0, 60, and 120. The horizontal axis represents the years, with vertical grid lines separating each year from 1977 to 1982. A dashed vertical line is positioned between 1980 and 1981. The data shows a rapid rise from 0 in 1977 to a peak of about 120 cases in 1980. Following this peak, there is a significant drop in 1981 to around 90 cases, followed by a gradual decline to approximately 20 cases by 1982.

Year	Number of New Cases (Approximate)
1977	0
1978	60
1979	90
1980	120
1981	90
1982	20

The graph displays the annual number of deaths from AIDS in the United States from 1977 to 1982. The vertical axis represents the number of deaths, with major tick marks at 0, 60, and 120. The horizontal axis represents the years. A vertical dashed line is drawn at the end of 1980. The data shows a rapid rise from 1977 to 1980, with a significant dip in 1979, followed by a steady decline through 1982.

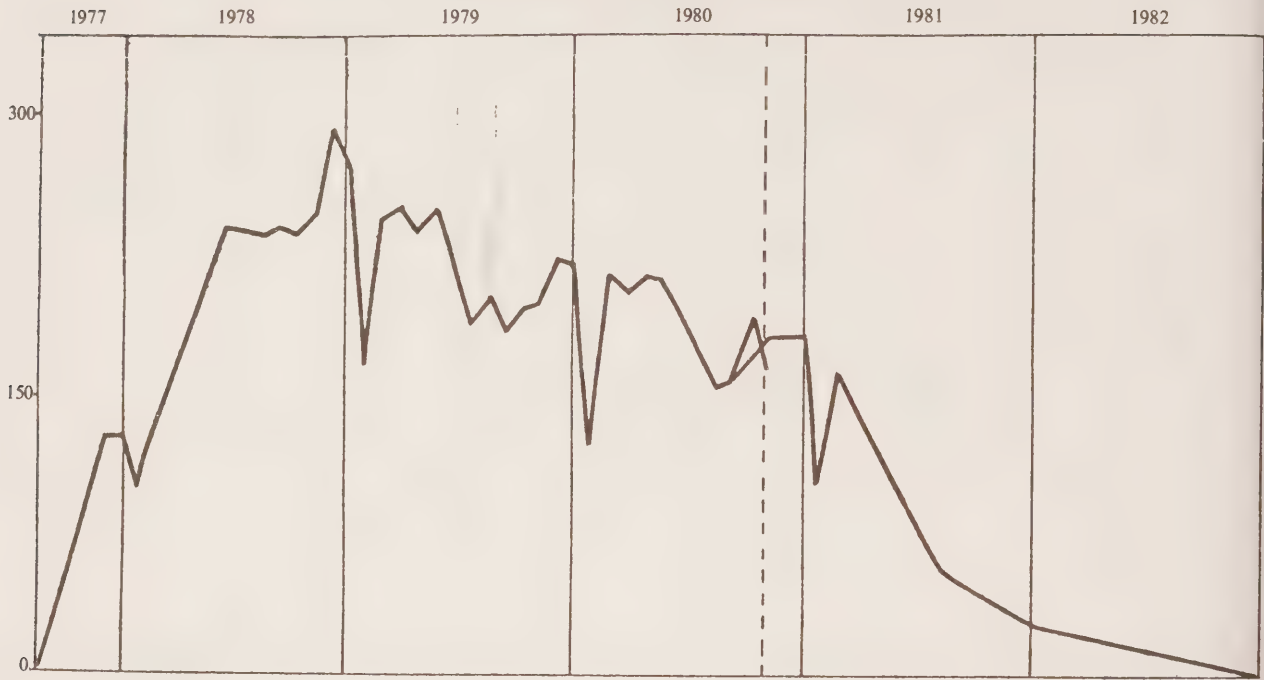
Year	Number of Deaths (Estimated)
1977	0
1978	45
1979	95
1980	115
1981	85
1982	25

1979	1980	
------	------	--



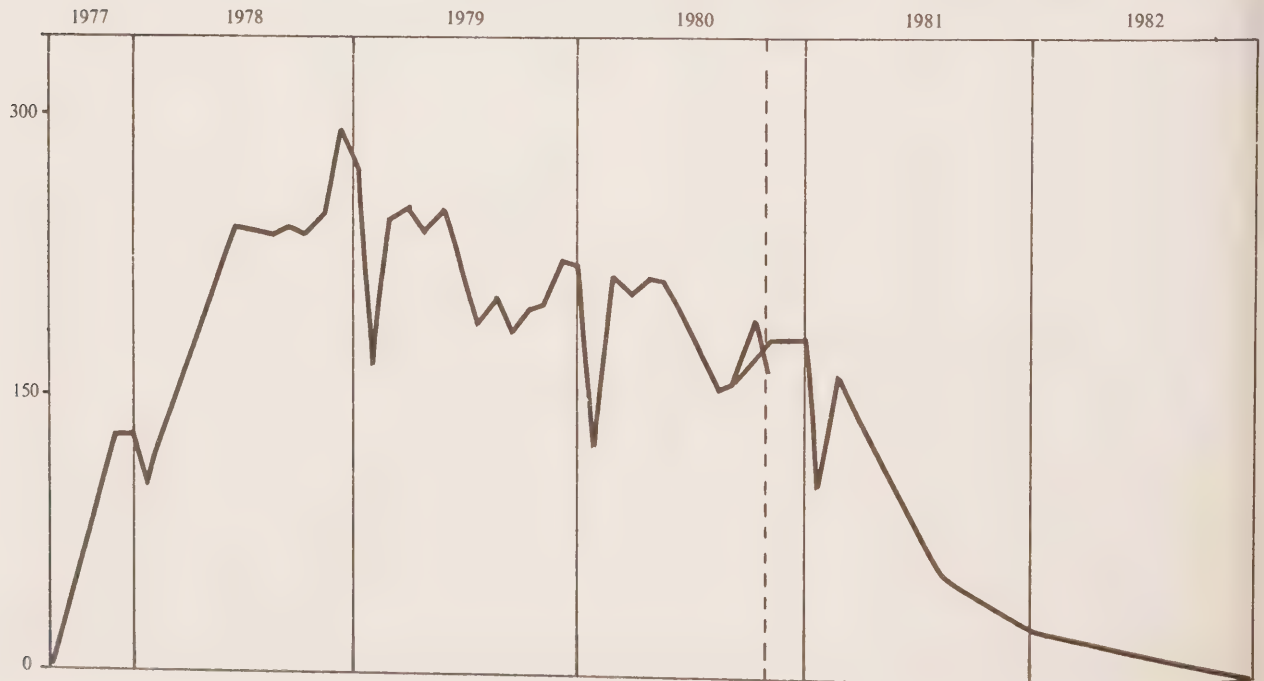
INDUSTRIAL PROJECT PROFILE

ENGINEERING DESIGN PERSONNEL

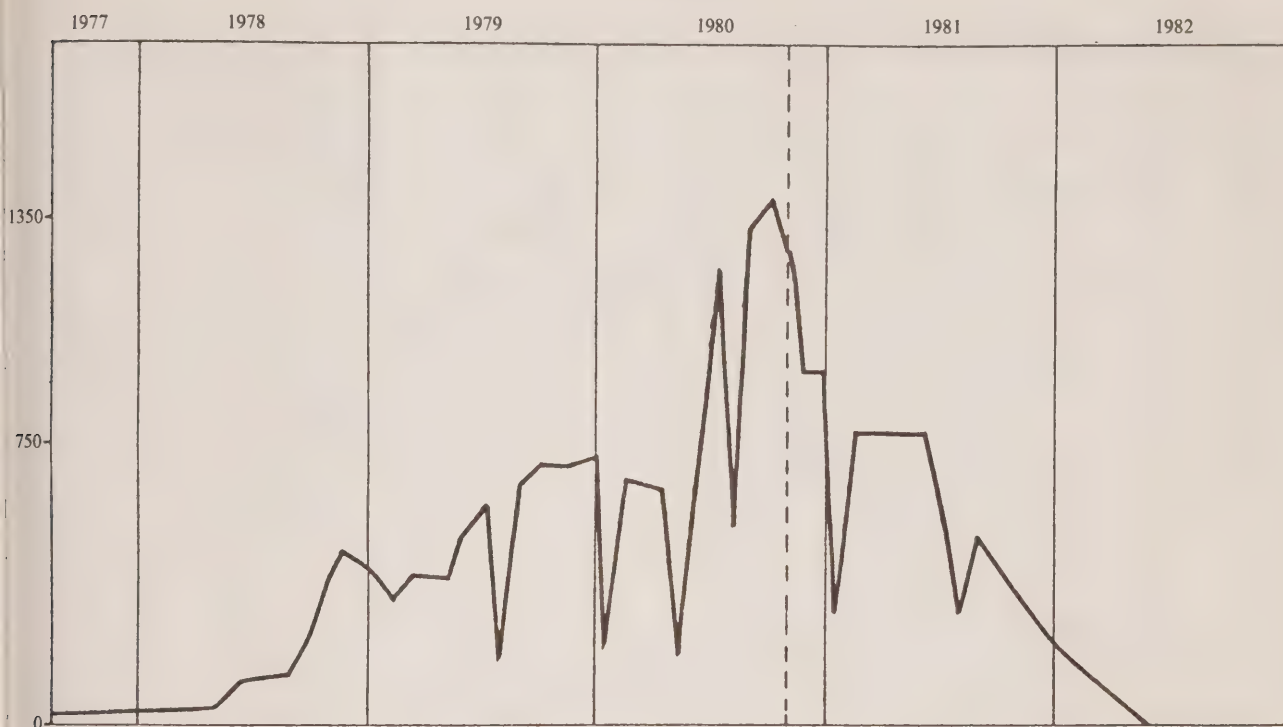


COMPOURTEMENT D'UN PROJET INDUSTRIEL

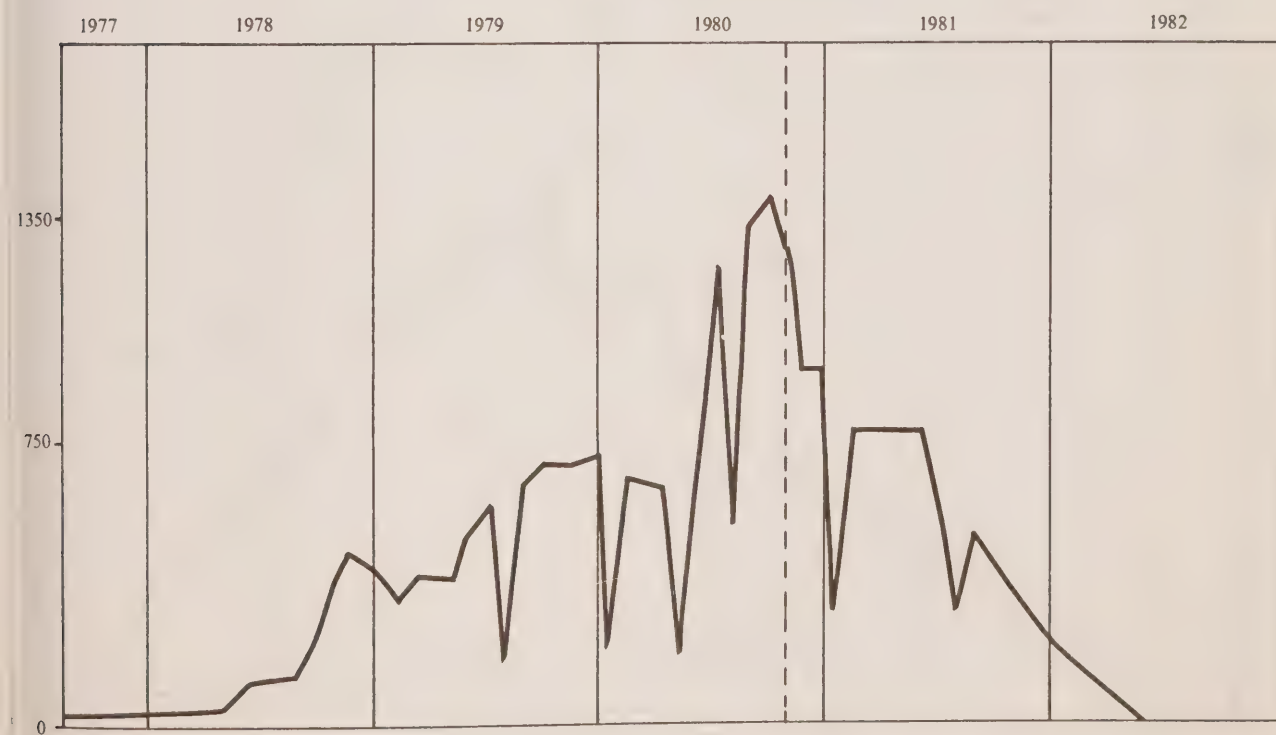
EFFECTIFS D'INGÉNIERIE—DESIGN



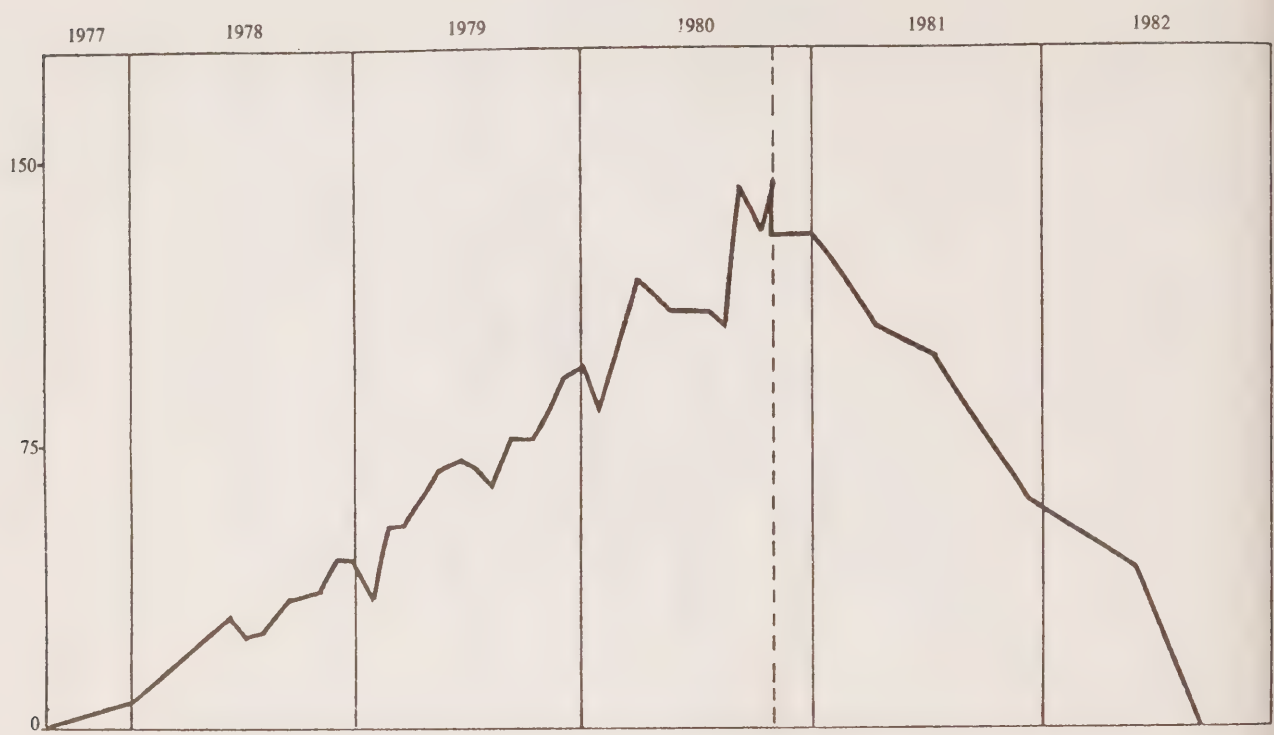
LABOUR



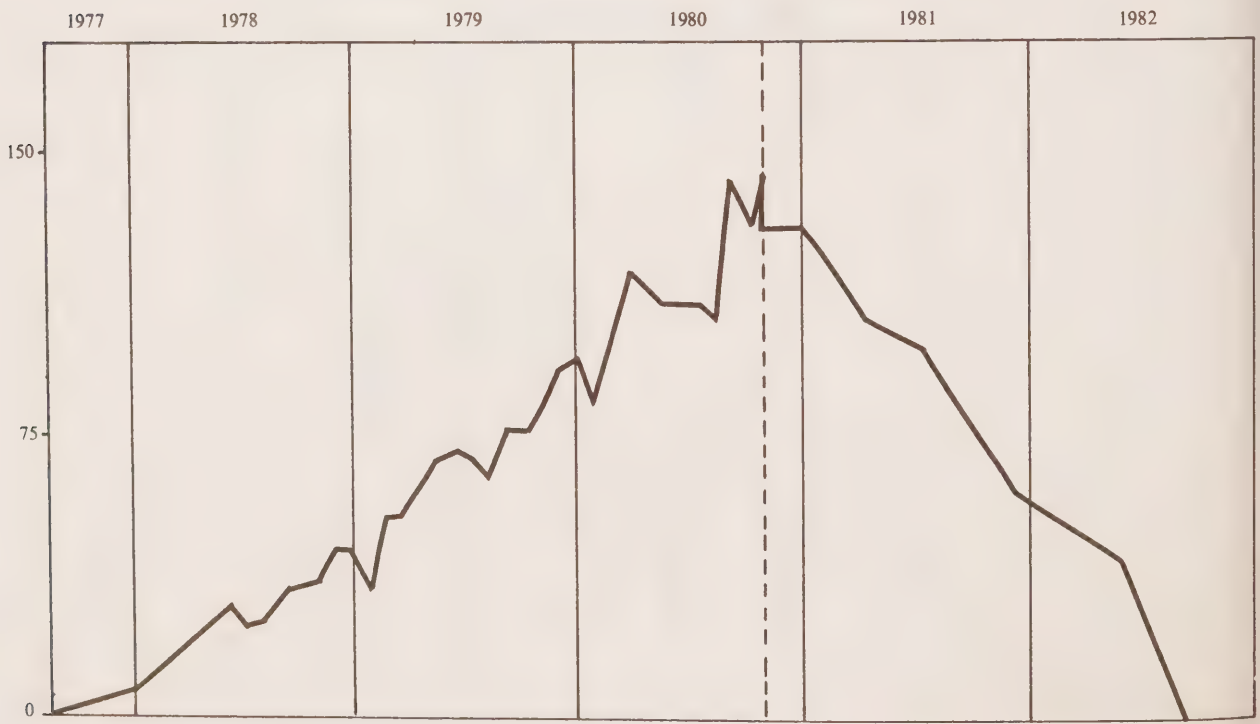
EFFECTIFS OUVRIERS

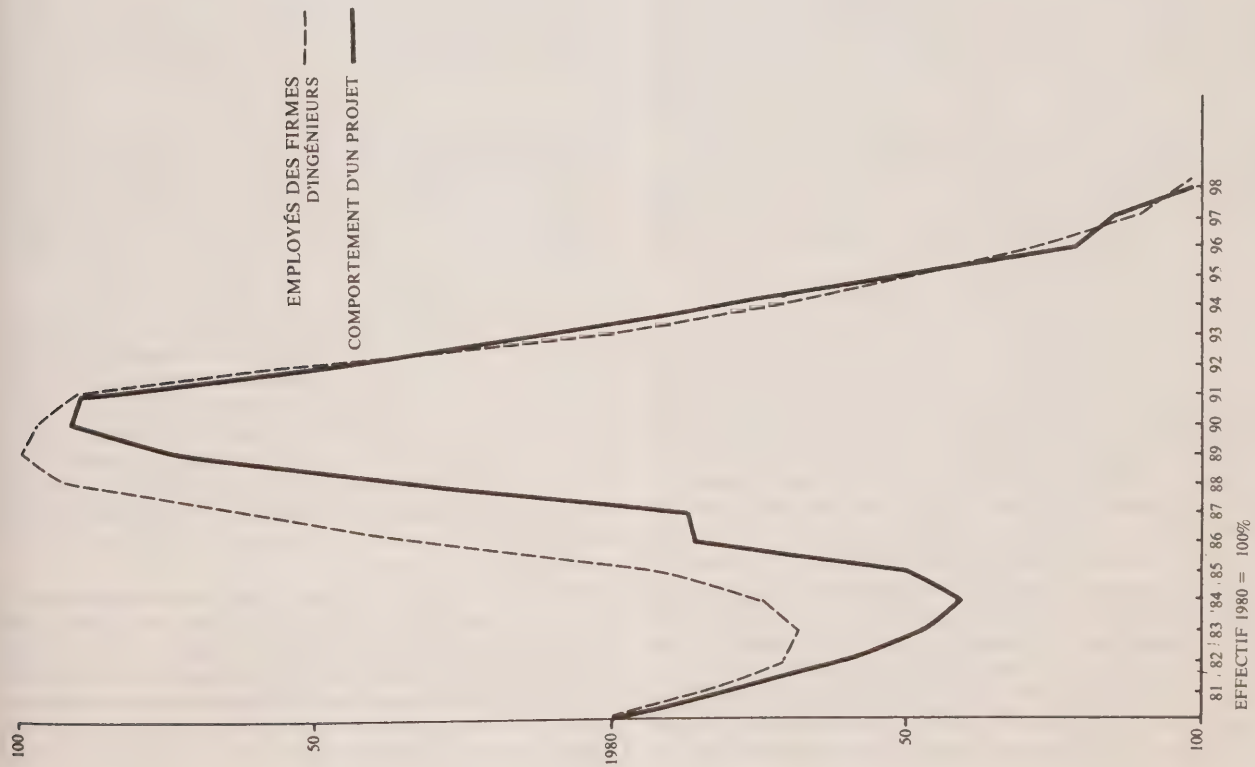
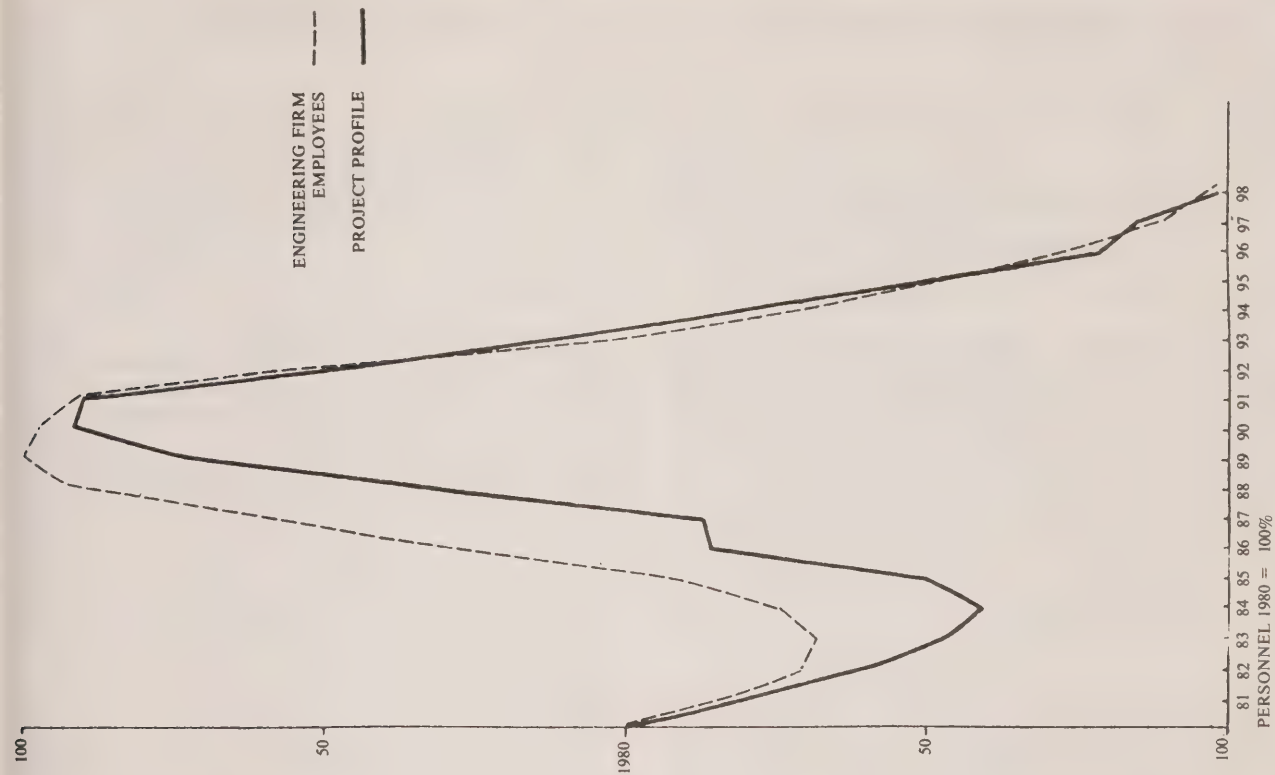


CONSTRUCTION MANAGEMENT PERSONNEL



EFFECTIFS DE GÉRANCE DE CONSTRUCTION





APPENDIX "EMPL-25"

SKILLED LABOUR SHORTAGES

Submission
to the
Parliamentary Task Force
on
Employment Opportunities in the 80's

SKILLED LABOUR SHORTAGES

The skill shortages now being experienced by many Canadian Industries are not a new phenomenon. In 1974, shortages of skilled and unskilled labour caused serious difficulties in many industries. However, the severe shortages of certain skilled occupations such as machinists, tool and die makers and engineers, at a time when unemployment is at a very high level, demonstrates a serious labour supply imbalance. This imbalance is a sad commentary on the direction of training and education efforts in this country over many years. There is no doubt that, unless these efforts are redirected to fulfill Canada's future skill requirements, shortages will become more severe in the next few years.

THE PULP AND PAPER INDUSTRY

The pulp and paper industry has long promoted a greater emphasis on job related training in Canada. Although there has been some movement toward this approach in the structuring of Canada Manpower Training Programs, it has not been enough. The Canadian Forest Products Industry Sector Task Force, in its 1978 report, urged that "university and technical school graduates have more practical experience before ending their courses. The system where students alternate study and field work for periods of four months seems to be very efficient." In its report later in 1978, the Second Tier Committee recommended that "existing manpower funding should be significantly redirected to support job oriented training. That is, much less emphasis should be placed on institutional training which involves little or no relationship to job opportunities."

It is interesting to note that a recent survey of apprenticeship programs conducted at mill operations of CPPA member companies indicated that institutional pre-apprenticeship training was not a dominant factor in the selection of candidates for apprenticeship training at mills in any region of the country. Yet, of approximately \$672 million in training funds allocated through the Canada Manpower Training Program in 1979, only 15 per cent or \$101.3 million was spent on industrial training while the remaining 85 per cent was spent on institutional training. The cost per institutional trainee was double the cost per industrial trainee.

The pulp and paper industry has widespread apprenticeship programs for the training of trades people as well as formal training programs for managerial, supervisory, and non-supervisory personnel. A list of mills that responded to a survey conducted early in 1980 and that have trades training and apprenticeship programs is attached as Appendix A. The highlights of the findings of that survey are reproduced below:

APPENDICE «EMPL-25»

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Mémoire
présenté au Groupe de travail parlementaire
sur
les perspectives d'emploi pour les années 80

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Les pénuries de main-d'œuvre auxquelles de nombreuses industries canadiennes font actuellement face ne sont pas un phénomène nouveau. En 1974, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et nonqualifiée ont causé de graves difficultés à bien des industries. Toutefois, les graves pénuries de main-d'œuvre qualifiée comme les opérateurs de machine, les outilleurs-ajusteurs et les ingénieurs en période de chômage aigu traduisent un grave déséquilibre, lequel est imputable à l'orientation donnée aux efforts de formation et d'instruction au Canada depuis de nombreuses années. Il ne fait pas de doute que si on ne réoriente pas ces efforts en vue de répondre aux besoins futurs du Canada en main-d'œuvre qualifiée, les pénuries deviendront de plus en plus graves dans les années à venir.

L'INDUSTRIE DES PÂTES ET PAPIER

L'industrie des pâtes et papier préconise depuis longtemps que la formation soit mieux adaptée aux possibilités d'emploi. Bien qu'il y ait eu un certain mouvement en ce sens dans la structuration des programmes de formation de Main-d'œuvre Canada, ce n'est pas suffisant. Dans son rapport de 1978, le groupe d'étude sectoriel de l'industrie canadienne des produits forestiers recommandait fortement que «les diplômés d'université et d'école technique possèdent plus d'expérience pratique avant de quitter l'école. L'alternance entre l'étude et le travail tous les quatre mois semble très efficace». Un deuxième comité recommandait dans son rapport de 1978 que «le financement actuel de la main-d'œuvre soit sensiblement réorienté de façon à appuyer la formation axée sur l'emploi. Autrement dit, on devrait favoriser beaucoup moins la formation en école, qui n'a guère ou nullement rapport avec les possibilités d'emploi».

Fait digne de mention, d'après une récente étude des programmes d'apprentissage menée dans des usines de papier de sociétés membres de l'A.C.P.P.P. le pré-apprentissage en école n'était pas un facteur dominant dans le choix des candidats à l'apprentissage en usine dans aucune région du Canada. Pourtant, des \$672 millions de subventions à la formation accordées dans le cadre du programme de formation de Main-d'œuvre Canada en 1979, seulement 15 p. 100 ou \$101.3 millions ont été affectés à la formation en usine, et 85 p. 100 à la formation en école. Le coût par stagiaire en école était le double du coût par stagiaire en usine.

L'industrie de pâtes et papier a de nombreux programmes de formation en gestion, en surveillance et autres domaines ne comportant pas de fonctions de surveillance. Une liste des usines qui ont répondu à une enquête menée au début de 1980 et qui ont des programmes d'apprentissage et de formation figure à l'annexe A. Voici les principaux résultats de cette enquête:

*1980 Survey of Tradespeople
and Apprentices*

<i>Mills Responding:</i>	91
<i>Tradespeople:</i>	12,265
<i>Journeyman (A and A+) Tradespeople:</i>	9,794
<i>Apprentices and Tradespeople in Training Stream:</i>	2,471
<i>Requirement for Additional Journeyman Tradespeople by 1984 (projected replacements for retirees, those leaving the workforce, and needs for expansion):</i>	1,658

The survey results suggest that generally, training activity in the pulp and paper industry is adequate to meet expansion requirements and to replace skilled tradespeople that retire or leave the labour market. However, there are shortfalls at certain mills and in certain regions. This is particularly true where there is a net loss of skilled people to other companies in other industries and companies that are not doing sufficient training to meet their own requirements.

The survey also indicates that, from 1985 to 1989, the industry's requirements for certified tradespeople will be 80 per cent higher than its needs from 1980 to 1984 because of the age distribution of its workforce. It appears that companies in regions where large increased requirements are projected have anticipated this increase by expanding their apprenticeship programs. In British Columbia, for example the number of apprentices that will graduate from trades training programs in the mills will increase by approximately 60 per cent over the next four years.

It is the industry's intention to refine the questionnaire used in 1980 and to re-survey the mills annually in an effort to provide companies with useful data to assist them in analyzing their manpower planning requirements.

The woodlands operations have experienced continuing difficulties in retaining and upgrading skilled workers. In 1980, the industry took some significant steps toward meeting its future requirements for skilled woods labour by establishing the Human Resources Development group within the Woodlands Section of this Association. This group will provide member companies with a forum at both the national and regional levels to exchange information relating to the training and development of woodlands personnel, to identify training needs, and to develop strategies to meet these needs. The group will investigate problems and propose solutions concerning training and development of woodlands trades people, machine operators, woods workers, and supervisors. Central to the successful achievement of the objectives of the group will be the development of a standardized set of skill requirements for woodlands personnel.

Also during 1980, Study Group 4 of the federal government's interdepartmental Forest Sector Strategy Committee met with various regional groups of both management and labour representatives from the forest industry. The purpose of these meetings was to obtain views, suggestions and advice to assist the study group in defining manpower problems and in formulating appropriate recommendations. The report of this

*Enquête de 1980 sur les ouvriers
et les apprentis*

<i>Nombre d'usines qui ont répondu:</i>	91
<i>Ouvriers:</i>	12,265
<i>Manœuvres (A et A+):</i>	9,794
<i>Apprentis et ouvriers en formation:</i>	2,471
<i>Besoins en manœuvres supplémentaires d'ici 1984: (remplacements prévus compte tenu du nombre de ceux qui prendront leur retraite ou quitteront la population active ainsi que des besoins d'expansion):</i>	1,658

D'après les résultats de l'enquête, la formation dans l'industrie des pâtes et papier permet de façon générale de répondre aux besoins d'expansion et de remplacer les ouvriers qualifiés qui prennent leur retraite ou quittent la population active. Cependant, il y a des lacunes dans certaines usines et dans certaines régions, notamment là où il y a perte nette d'ouvriers qualifiés au profit d'autres sociétés, d'autres industries ou de sociétés qui ne font pas suffisamment de formation pour répondre à leurs propres besoins.

L'enquête montre également que, de 1985 à 1989, les besoins de l'industrie en ouvriers accrédités seront 80 fois supérieurs à ceux prévus entre 1980 et 1984 étant donné la répartition d'âge de la population active. Il semble que les sociétés des régions où l'on prévoit des besoins sensiblement accrus aient prévu cette augmentation puisqu'elles ont élargi leurs programmes d'apprentissage. En Colombie-Britannique, par exemple, le nombre d'apprentis qui termineront un programme de formation en usine augmentera d'environ 60 p. 100 dans les quatre prochaines années.

L'industrie a l'intention de raffiner le questionnaire utilisé en 1980 et de mener une enquête annuelle dans les usines dans le but de fournir aux sociétés des données utiles et de les aider à analyser leurs besoins en matière de planification de la main-d'œuvre.

Les entreprises forestières n'ont cessé d'avoir des difficultés à retenir et à perfectionner leurs travailleurs spécialisés. En 1980, l'industrie forestière a pris des mesures appréciables pour répondre à ses besoins futurs en main-d'œuvre qualifiée, en créant le Groupe de perfectionnement des ressources humaines au sein de la section forestière de cette association. Ce Groupe fournira aux sociétés membres une tribune, tant au niveau national que régional, permettant d'échanger des renseignements concernant la formation et le perfectionnement du personnel forestier, de déterminer les besoins en formation et d'élaborer des stratégies pour y répondre. Le Groupe étudiera les problèmes et proposera des solutions concernant la formation et le perfectionnement des ouvriers forestiers qualifiés, des opérateurs de machine, des travailleurs forestiers et des surveillants. Pour atteindre les objectifs du groupe, il faudra notamment élaborer une série normalisée d'exigences relatives à la compétence du personnel forestier.

Par ailleurs, en 1980 aussi, le Groupe d'étude 4 du Comité inter-ministériel du gouvernement fédéral sur la stratégie du secteur forestier a rencontré divers groupes régionaux de représentants du patronat et de la main-d'œuvre de l'industrie forestière pour obtenir points de vue, propositions et avis dans le but de définir les problèmes de la main-d'œuvre et de formuler des recommandations appropriées. Le rapport du

study group is expected to be presented to the Forest Sector Strategy Committee by the end of December 1980.

FACTORS CONTRIBUTING TO CURRENT SHORT-AGE

The availability of skilled manpower has been reviewed by industrial relations specialists from CPPA member companies in all regions of Canada at numerous meetings over the past year. As a result of these exchanges, a general perception of the causes of the current skill shortages in Canada has emerged. It may be helpful to briefly outline the perception of these experts.

In broad terms, the pulp and paper industry views the present skill crisis as one that results not so much from a lack of training but from a misdirection of existing training programs. This misdirection of training effort can be attributed to a number of factors including:

(1) A lack of reliable data regarding the availability of skilled personnel and of accurate forecasts of future requirements.

(2) Difficulties in interpreting available data on an industry sector basis.

(3) The lack of an effective mechanism or procedure that would enable industry to effectively communicate information regarding industry skill requirements to educational and training institutions on a regular basis.

(4) A misdirection of institutional training which can be attributed in large measure to the lack of reliable information resulting from the points noted above.

(5) A need for institutions to provide training in remote locations where it is required rather than supplying courses at institutions in major urban centres, thereby forcing students to relocate or travel to these centres to obtain skill training.

(6) A need to improve the image of skilled and semiskilled occupations and their perception as worth while careers by both educators and students.

(7) An inordinate use of manpower funds for institutional training and short-term projects rather than for on-the-job training that will lead to long-term employment.

(8) An overlap of provincial/federal responsibilities in the areas of manpower planning and training which further complicates the process of funding training programs and communicating skill requirements.

As previously noted, the current shortages of skilled workers have developed over a long period time. The problem will not be solved over night. The severity of skill shortages varies dramatically by industry sector as does the timing of peak requirements. In our view, the most appropriate approach to solving the problem is on an industry sector basis. Because of the provincial/federal jurisdictional problem, communication of future skill requirements must be carried out at the regional level where the necessary training is provided. This sectoral and regional approach would also have to be co-ordinated at the national level.

Groupe doit être présenté au Comité sur la stratégie du secteur forestier d'ici la fin de décembre 1980.

CAUSES DES PÉNURIES ACTUELLES

Des spécialistes en relations industrielles de sociétés membres de l'A.C.P.P.P. des diverses régions du Canada ont tenu l'an dernier de nombreuses réunions pour étudier la main-d'œuvre qualifiée existante. Ces échanges ont permis d'en arriver à une perception générale des causes des pénuries actuelles au Canada. Il pourrait être utile de décrire brièvement la perception de ces spécialistes.

De façon générale, l'industrie des pâtes et papiers impute la crise actuelle non pas tant au manque de formation qu'à la mauvaise orientation des programmes existants. Cette mauvaise orientation est attribuable à un certain nombre de facteurs, dont:

1) Le manque de données fiscales sur la disponibilité de la main-d'œuvre spécialisée et de prévisions précises concernant les besoins futurs.

2) L'interprétation difficile des données disponibles par secteur d'industrie.

3) L'absence d'un mécanisme ou d'un processus efficace qui permettrait à l'industrie de faire connaître périodiquement ses besoins en main-d'œuvre spécialisée aux établissements d'enseignement et de formation.

4) La mauvaise orientation donnée à la formation, ce qui peut être attribuée, dans une grande mesure, au manque de renseignements fiables susmentionnés.

5) La nécessité pour les établissements d'offrir des cours de formation dans les régions éloignées, au besoin, plutôt que dans des centres urbains importants, ce qui oblige les étudiants à déménager ou à se rendre dans ces centres pour acquérir une formation spécialisée.

6) La nécessité d'améliorer l'image des professions spécialisées et semi-spécialisées, qui doivent être perçues comme des carrières valables par les enseignants et les étudiants.

7) L'affectation immodérée des fonds des centres d'emploi à la formation dans les établissements et à des projets à court terme plutôt qu'à celle en cours d'emploi, ce qui permettrait de trouver des emplois permanents.

8) Le chevauchement des responsabilités provinciales et fédérales dans le domaine de la planification de la formation de la main-d'œuvre, ce qui complique davantage le processus de financement des programmes de formation et de communication des besoins en main-d'œuvre spécialisée.

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, l'actuelle pénurie de travailleurs spécialisés existe depuis longtemps. Ce problème ne se résoudra pas rapidement. La gravité de cette pénurie ainsi que les périodes de pointe où se manifestent les besoins, varient considérablement selon le secteur d'industrie. A notre avis, la meilleure solution c'est d'aborder cette question secteur par secteur. En raison du chevauchement des responsabilités fédérales et provinciales, il faudra communiquer les besoins futurs en matière de main-d'œuvre spécialisée dans les régions, là où la formation nécessaire est dispensée. Cette approche sectorielle et régionale devrait également être coordonnée à l'échelon national.

THE PAYROLL LEVY APPROACH

The payroll levy approach to training has been recommended by various studies and promoted by some groups as the answer to our skill shortage problems. In our view it is not an appropriate solution.

A payroll levy system would require that all companies in all industries contribute a percentage of their payroll to a national training fund. Those that spend the required funds would have the levy refunded to them. For those who do not train, their levy would simply be a contribution to the national fund. On the surface, this very broad approach does not sound too unreasonable. However, a closer examination reveals a multitude of problems which include:

(1) *A Definition of Training*

What kinds of training qualify under a payroll levy system? Who decides whether the training is effective or not? Who determines if the training is a pretense to have the levy refunded or is, in fact, bona fide training?

(2) *Unnecessary Bureaucracy*

For those companies that already have good training programs, the payroll levy system is simply an added and unnecessary cost. These companies will be forced to pay the administration and policing costs of the bureaucracy required to operate the system. The system itself will have no impact on their training efforts.

(3) *Universal Application*

Companies or industries that are in a decline or an extended slump will have no need to train people. Yet, they will be required to contribute to a national training fund.

(4) *Regional Imbalance*

Regions of the country where industry growth is stagnant and that have low training requirements will be required to subsidize training programs for workers in regions where industry is expanding.

(5) *Matching Training to Requirements*

A payroll levy system will do nothing to redirect current training efforts to satisfy industry needs. The failure to match training programs to current and future skill requirements, and to modify the structure and content of existing training programs is probably the main factor contributing to our current skill shortage difficulties.

The pulp and paper industry objects strenuously to a universal payroll levy to fund training in Canada. If an industry sector wishes to adopt such a system independently of other industries we cannot object. This view was put forward by the Aerospace Task Force in 1978 when it recommended that "a payroll levy be considered for those sectors that see a need for this approach and support its implementation." The Second Tier Committee recognized this recommendation in its report in October 1978.

PRÉLÈVEMENT SUR LA LISTE DE PAIE

Différentes études et certains groupes ont recommandé le prélèvement sur la liste de paie qui constituerait une réponse à nos problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Selon nous, ce n'est pas une bonne solution.

Selon cette méthode, toutes les sociétés dans toutes les industries devraient contribuer un pourcentage de leur liste de paie à un Fonds national de formation. Les sociétés faisant appel à ce Fonds récupéreraient leur contribution. Les contributions des sociétés ne dispensant pas de formation resteraient tout simplement dans le Fonds national. A priori, cette solution très générale ne semble pas trop illogique. Un examen sérieux révèle cependant une multitude de problèmes à posteriori. En voici quelques-uns:

1) *Définition de la formation*

Quelle formation est admissible dans le cadre de la méthode de prélèvement? Qui décide si la formation est efficace ou non? Qui détermine si ce n'est qu'un prétexte pour récupérer le montant versé ou s'il s'agit d'une formation réelle?

2) *Bureaucratie inutile*

Pour les sociétés ayant déjà de bons programmes de formation, cette méthode constitue tout simplement des frais supplémentaires inutiles. Elles seront obligées d'assumer les coûts d'administration et d'application de cette méthode, qui n'aura aucune répercussion sur leurs efforts en matière de formation.

3) *Application universelle*

Les sociétés ou les industries qui sont à leur déclin ou aux prises avec des difficultés financières, n'auront nullement besoin de former de la main-d'œuvre. Pourtant, elles seront tenues de contribuer au Fonds national de formation.

4) *Déséquilibre régional*

Les régions du pays, où la croissance est stagnante et dont les besoins en matière de formation sont faibles, devront financer des programmes destinés à des travailleurs des régions en pleine croissance.

5) *La formation en fonction des besoins*

Cette méthode de prélèvement ne permettra pas d'utiliser les efforts actuels en matière de formation afin de satisfaire les besoins de l'industrie. Nous n'avons pas établi les programmes de formation en fonction des besoins actuels et futurs en main-d'œuvre spécialisée et nous n'avons pas modifié la structure ni le contenu des programmes de formation actuels; c'est probablement ce qui a le plus contribué à nos difficultés actuelles en matière de pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

L'industrie des pâtes et papiers s'oppose énergiquement à une méthode de prélèvement universelle pour financer la formation au Canada. Si un secteur d'une industrie souhaite adopter cette méthode, nous ne pouvons pas nous y opposer. Cette opinion avait été émise par le Groupe d'études sur l'industrie aéronautique en 1978, lorsqu'il recommandait «qu'un prélèvement sur la liste de paie des secteurs industriels qui en éprouvent le besoin permettrait de répartir le coût de cette formation entre les sociétés.» Le comité du deuxième niveau a reconnu cette recommandation dans son rapport en octobre 1978.

RECOMMENDATIONS

As noted earlier, the pulp and paper industry views our current difficulties in training sufficient skilled workers to meet industry requirements as primarily a problem of redirecting the funds and training resources now available. To do this will require generating better information concerning skill requirements by industry sector, developing an effective mechanism or procedure for communicating these requirements to training and educational institutions and redirecting federal and provincial manpower funds to more effectively meet industry needs.

Management and labour are the parties that are most concerned and best qualified to direct the process of developing and communicating more useful information. We view the government's role as that of a catalyst and facilitator in this process. The federal and provincial governments are in an ideal position to provide meeting facilities and support services and to assist in data collection and consultation with training and educational institutions.

The pulp and paper industry endorses the following recommendations made by the Second Tier Committee on Policies to Improve Canadian Competitiveness in its 1978 report:

"In those industries where manpower resources, training and planning are inadequate, industry and labour should meet regularly to forecast needs and recommend training and education programs to governments, sector by sector."

For an overall picture, an autonomous body, jointly supported by provincial and federal governments and by business and the labour, should be created to integrate sector inventories of manpower availability and needs and to advise on manpower policy, training and educational requirements. This body would make reports assessing medium and long-term manpower requirements."

The pulp and paper industry would like to expand on these recommendations as follows:

- (1) Industry sector committees would have equal labour and management representation with each group drawing participants from appropriate regions of the country.
- (2) Industry sector committees would hold sector meetings at least twice a year and report to both regional and national manpower boards annually.
- (3) Industry sector committees would collect skill requirement data on a regional basis, interpret this data and report both the regional and national implications of their findings.
- (4) The regional and national manpower boards should be directed by management and labour who would have equal representation on the boards. Federal and provincial govern-

RECOMMANDATIONS

Comme nous l'avons fait remarquer plus haut, d'après l'industrie des pâtes et papiers, il est difficile de former un nombre suffisant de travailleurs spécialisés pour satisfaire les besoins de l'industrie parce qu'il s'agit essentiellement d'affecter les ressources et les fonds actuels à d'autres fins. Pour ce faire, il faudra améliorer les renseignements sur les besoins en main-d'œuvre spécialisée par secteur d'industrie, mettre au point un mécanisme ou un processus efficace pour faire connaître ces besoins aux établissements de formation et d'enseignement et utiliser à d'autres fins les fonds fédéraux et provinciaux afin de satisfaire plus efficacement les besoins de l'industrie.

Les administrateurs et les travailleurs sont les deux parties intéressées en premier chef et ils sont les mieux en mesure d'obtenir et de communiquer des renseignements utiles. Selon nous, le gouvernement doit jouer un rôle de catalyseur à cet égard. Les gouvernements fédéral et provinciaux se trouvent dans une situation idéale pour faciliter la consultation et fournir des services de soutien, en plus de contribuer à la collecte de données et à la consultation avec les établissements de formation et d'enseignement.

L'industrie des pâtes et papiers appuie les recommandations présentées par le comité du deuxième niveau sur l'amélioration de la compétitivité canadienne dans son rapport de 1978. Il s'agit des recommandations suivantes:

«Lorsque les ressources, la formation et la planification de la main-d'œuvre sont inadéquates dans certains secteurs industriels, les hommes d'affaires et les travailleurs se rencontrent régulièrement pour prévoir les besoins et recommander aux gouvernements, pour chacun de ces secteurs, des programmes de formation et d'enseignement.»

De façon générale, que l'on crée un organisme autonome, appuyé conjointement par les administrations provinciales, le gouvernement fédéral et le secteur privé, organisme qui serait chargé d'intégrer les répertoires sectoriels se rapportant à la disponibilité et aux besoins en matière de main-d'œuvre et de se prononcer sur la politique de main-d'œuvre, de même que sur les besoins de la main-d'œuvre en matière de formation et d'enseignement. Cet organisme présenterait des rapports sur l'évaluation des besoins en main-d'œuvre, à moyen et à long terme.»

L'industrie des pâtes et papiers aimerait apporter certaines observations concernant ces recommandations:

- 1) Les comités sectoriels industriels comporteraient, à part égale, des représentants de la main-d'œuvre et de la direction, chaque groupe étant composé de personnes choisies dans différentes régions du pays.
- 2) Les comités tiendraient des réunions sectorielles au moins deux fois par an et feraient rapport chaque année aux bureaux régionaux et national de la main-d'œuvre.
- 3) Les comités sectoriels centraliseraient les données portant sur les besoins en main-d'œuvre spécialisée par région, interpréteraient ces données et présenteraient leurs conclusions quant aux retombées régionales et nationales.
- 4) Les bureaux de main-d'œuvre régionaux et national devraient être cogérés par la direction et la main-d'œuvre, qui seraient représentées à par égale au conseil d'adminis-

ment representatives would participate in an advisory capacity.

(5) The regional manpower boards would integrate the regional data from all industry sector reports. Provincial representatives on the boards would assist in communicating this information to the training and educational institutions in their province(s). This data could also be used to properly structure provincial training programs and allocate funds as effectively as possible.

(6) The national manpower board would integrate the national data from all industry sector reports in the light of provincial needs determined by the regional boards. The national board would advise the federal government regarding the appropriate structuring of Canada Manpower Training Programs. The Board should have a strong influence on the allocation of training funds and unemployment insurance benefits paid to trainees. These benefits are now over 70% funded by the private sector. Benefits paid to trainees while attending institutional courses in 1979 amounted to approximately \$140 million. This was almost \$40 million more than the total expenditure on industrial training through the Canada Manpower Industrial Training Program in 1979.

This type of system would assist greatly in overcoming the obstacles presented by provincial/federal jurisdiction difficulties. It would open much needed lines of communication between all parties involved (i.e. federal and provincial governments, management, labour and educational and training institutions.) It would also provide the much needed expertise that is vital in properly interpreting the labour requirements data to be collected.

The establishment of regional and national manpower boards and the industry sector committees described may appear to be a complex undertaking. However, if the pulp and paper industry is an example, much of the structure already exists from which representation on a pulp and paper industry sector committee could be drawn.

tration. Les représentants des gouvernements fédéral et provinciaux prendraient part aux discussions en qualité de conseillers.

5) Les bureaux de main-d'œuvre régionaux intégreraient les données régionales provenant de tous les rapports sectoriels. Les représentants des provinces siégeant au conseil aideraient à communiquer les renseignements aux établissements d'enseignement et de formation de leur province respective. Ces données pourraient également servir à structurer comme il convient les programmes de formation provinciaux et à répartir aussi équitablement que possible les fonds disponibles.

6) Le bureau de main-d'œuvre régional intégrerait les données nationales à partir de l'ensemble des rapports sectoriels, compte tenu des besoins provinciaux déterminés par les conseils régionaux. Le Conseil national conseillerait le gouvernement fédéral afin de structurer le mieux possible les programmes de formation de la main-d'œuvre au Canada. Il devrait avoir un rôle important à jouer dans la répartition des fonds destinés à la formation ainsi que des prestations d'assurance-chômage versées aux stagiaires. Plus de 70 p. 100 de celles-ci proviennent à l'heure actuelle du secteur privé. Les prestations versées aux stagiaires qui ont suivi des cours en 1979 se sont élevées approximativement à \$140 millions. C'est presque \$40 millions de plus que l'ensemble des fonds versés en 1979 pour subventionner la formation des stagiaires dans l'industrie dans le cadre du Programme canadien de formation industrielle de la main-d'œuvre.

Ce type de système contribuerait beaucoup à supprimer les obstacles suscités par les problèmes de compétences provinciales-fédérales. Il permettrait d'établir des communications indispensables entre toutes les parties en cause (exemple; les gouvernements provinciaux et fédéral, la direction, la main-d'œuvre et les organismes de formation professionnelle et d'enseignement.) Il permettrait également de se doter des compétences professionnelles absolument nécessaires pour interpréter correctement les données à recueillir sur les besoins en main-d'œuvre.

La création de bureaux de main-d'œuvre régionaux et national et de comités sectoriels peut à première vue apparaître comme une entreprise difficile. Toutefois, si le secteur des pâtes et papiers peut être pris en exemple, une bonne partie de la structure existe déjà et il serait possible à partir de cela de mettre sur pied un comité représentant ce secteur de l'activité économique.

Annex A

Annexe A

*Mills Responding That Have Trades Training
Or Apprenticeship Programs*

BRITISH-COLUMBIA**BRITISH COLUMBIA FOREST PRODUCTS LIMITED**

Crofton
Mackenzie

CANADIAN FOREST PRODUCTS LIMITED

Port Mellon

CARIBOO PULP & PAPER COMPANY

Quesnel

CANADIAN CELLULOSE COMPANY, LIMITED

Prince Rupert
Castlegar

CRESTBROOK FOREST INDUSTRIES LTD.

Cranbrook

CROWN ZELLERBACH CANADA LIMITED

Elk Falls

EUROCAN PULP & PAPER COMPANY LTD.

Kitimat

MACMILLAN BLOEDEL LIMITED

Alberni
Harmac
Powell River

NORTHWOOD PULP LTD.

Prince George

PRINCE GEORGE PULP AND PAPER LIMITED

Prince George and Intercontinental

WESTERN FOREST PRODUCTS LIMITED

Port Alice
Woodfibre

TAHSIS COMPANY LTD.

Gold River

WEYERHAEUSER CANADA LTD.

Kamloops

SASKATCHEWAN**PRINCE ALBERT PULP**

Prince Albert

ALBERTA**ST. REGIS PAPER COMPANY LIMITED**

Hinton

MANITOBA**ABITIBI-PRICE INC.**

Pine Falls

*Moulins qui disposent de programmes de formation
ou de centres d'apprentissage*

COLOMBIE-BRITANNIQUE**BRITISH COLUMBIA FOREST PRODUCTS LIMITED**

Crofton
Mackenzie

CANADIAN FOREST PRODUCTS LIMITED

Port Mellon

CARIBOO PULP & PAPER COMPANY

Quesnel

CANADIAN CELLULOSE COMPANY, LIMITED

Prince Rupert
Castlegar

CRESTBROOK FOREST INDUSTRIES LTD.

Cranbrook

CROWN ZELLERBACH CANADA LIMITED

Elk Falls

EUROCAN PULP & PAPER COMPANY LTD.

Kitimat

MACMILLAN BLOEDEL LIMITED

Alberni
Harmac
Powell River

NORTHWOOD PULP LTD.

Prince George

PRINCE GEORGE PULP AND PAPER LIMITED

Prince George and Intercontinental

WESTERN FOREST PRODUCTS LIMITED

Port Alice
Woodfibre

TAHSIS COMPANY LTD.

Gold River

WEYERHAEUSER CANADA LTD.

Kamloops

SASKATCHEWAN**PRINCE ALBERT PULP**

Prince Albert

ALBERTA**ST. REGIS PAPER COMPANY LIMITED**

Hinton

MANITOBA**ABITIBI-PRICE INC.**

Pine Falls

MANITOBA FORESTRY RESOURCES
The Pas

ONTARIO

ABITIBI-PAPER INC.
Thunder Bay (Fine Papers)
Thunder Bay
Smooth Rock Falls
Iroquois Falls
Sault Ste. Marie

ABITIBI PROVINCIAL PAPER
Thorold

AMERICAN CAN OF CANADA INC.
Marathon

ONTARIO PAPER COMPANY LIMITED
Thorold

BOISE CASCADE CANADA LIMITED
Fort Frances
Kenora

ATLANTIC PACKAGING PRODUCTS LIMITED
Scarborough

DOMTAR INC.
Red Rock
Cornwall
St. Catharines

KIMBERLY-CLARK OF CANADA LIMITED
St. Catharines
Terrace Bay

SPRUCE FALLS POWER & PAPER COMPANY LIMITED
Kapuskasing

ABITIBI-PRICE INC.
Thunder Bay (Fort William)

TRENT VALLEY PAPERBOARD MILLS
Trenton

QUEBEC

ABITIBI-PRICE INC.
Beaupré
Kenogami

CANADIAN INTERNATIONAL PAPER COMPANY
Gatineau
Trois-Rivières
La Tuque
Matane

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
Shawinigan
New Richmond
Port Alfred
Portage-du-Fort

MANITOBA FORESTRY RESOURCES
The Pas

ONTARIO

ABITIBI-PAPER INC.
Thunder Bay (Fine Papers)
Thunder Bay
Smooth Rock Falls
Iroquois Falls
Sault Ste. Marie

ABITIBI PROVINCIAL PAPER
Thorold

AMERICAN CAN OF CANADA INC.
Marathon

ONTARIO PAPER COMPANY LIMITED
Thorold

BOISE CASCADE CANADA LIMITED
Fort Frances
Kenora

ATLANTIC PACKAGING PRODUCTS LIMITED
Scarborough

DOMTAR INC.
Red Rock
Cornwall
St. Catharines

KIMBERLY-CLARK OF CANADA LIMITED
St. Catharines
Terrace Bay

SPRUCE FALLS POWER & PAPER COMPANY LIMITED
Kapuskasing

ABITIBI-PRICE INC.
Thunder Bay (Fort William)

TRENT VALLEY PAPERBOARD MILLS
Trenton

QUÉBEC

ABITIBI-PRICE INC.
Beaupré
Kenogami

CANADIAN INTERNATIONAL PAPER COMPANY
Gatineau
Trois-Rivières
La Tuque
Matane

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
Shawinigan
New Richmond
Port Alfred
Portage-du-Fort

Trois-Rivières
Grand'Mère

DOMTAR INC.
Beauharnois
Dolbeau
East Angus
Windsor

DONOHUE INC.
Cleremont

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITÉE
Buckingham

LA COMPAGNIE DE PÂTES ET PAPIER THURSO
Thurso

LES PAPIERS PERKINS LTÉE
Candiac

ROLLAND INC.
St. Jérôme

Q.N.S. PAPER CO. LTD.
Baie Comeau

THE CONTINENTAL GROUP OF CANADA LIMITED
Montreal

KRUGER INC.
Bromptonville

F.F. SOUCY INC.
Rivière-du-Loup

SCOTT PAPER
Crabtree

LA COMPAGNIE GASPÉSIA LIMITÉE
Chandler

LA COMPAGNIE PRICE LIMITÉE
Alma

KRUGER INC.
Trois-Rivières

ST. RAYMOND PAPER
Desbiens

ATLANTIC PROVINCES

BOISE CASCADE CANADA LIMITED
Newcastle, N.B.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
Bathurst

KIMBERLY-CLARK OF CANADA LIMITED
St. John

IRVING PULP AND PAPER COMPANY LIMITED
St. John

Trois-Rivières
Grand'Mère

DOMTAR INC.
Beauharnois
Dolbeau
East Angus
Windsor

DONOHUE INC.
Cleremont

LA COMPAGNIE JAMES MACLAREN, LIMITÉE
Buckingham

LA COMPAGNIE DE PÂTES ET PAPIER THURSO
Thurso

LES PAPIERS PERKINS LTÉE
Candiac

ROLLAND INC.
St-Jérôme

Q.N.S. PAPER CO. LTD.
Baie Comeau

THE CONTINENTAL GROUP OF CANADA LIMITED
Montréal

KRUGER INC.
Bromptonville

F.F. SOUCY INC.
Rivière-du-Loup

SCOTT PAPER
Crabtree

LA COMPAGNIE GASPÉSIA LIMITÉE
Chandler

LA COMPAGNIE PRICE LIMITÉE
Alma

KRUGER INC.
Trois-Rivières

ST. RAYMOND PAPER
Desbiens

PROVINCES ATLANTIQUES

BOISE CASCADE CANADA LIMITED
Newcastle, N.-B.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
Bathurst

KIMBERLY-CLARK OF CANADA LIMITED
St. John

IRVING PULP AND PAPER COMPANY LIMITED
St. John

FRASER INC.
Edmundston
Atholville

FRASER INC.
Edmundston
Atholville

SCOTT MARITIMES LIMITED
New Glasgow

SCOTT MARITIMES LIMITED
New Glasgow

PRICE (NFLD) PULP & PAPER LIMITED
Grand Falls

PRICE (NFLD) PULP & PAPER LIMITED
Grand Falls

MINAS BASIN PULP & POWER COMPANY LIMITED
Hantsport

MINAS BASIN PULP & POWER COMPANY LIMITED
Hantsport

NEW BRUNSWICK INTERNATIONAL PAPER
Dalhousie

NEW BRUNSWICK INTERNATIONAL PAPER
Dalhousie

NOVA SCOTIA FOREST INDUSTRIES
Port Hawkesbury

NOVA SCOTIA FOREST INDUSTRIES
Port Hawkesbury

ST. ANNE-NACKAWICK PULP & PAPER COMPANY
LIMITED
Nackawic, N.B.

ST. ANNE-NACKAWICK PULP & PAPER COMPANY
LIMITED
Nackawic, N.-B.

APPENDIX "EMPL-26"

BRIEF SUBMITTED
TO THE PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON THE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80s

BY THE
SENIOR CITIZENS' FORUM
OF MONTREAL

List of Members
of the Committee charged with the preparation
of the Brief
of the Senior Citizens' Forum
of Montreal

Chairperson: Thérèse Laperrière

Secretary: Suzel T.-Perron

Members: Marie Louise Chisalita
Gaspard Massue
W. R. Slatkoff, M.D.

THE SENIOR CITIZENS' FORUM

Before commencing this Presentation, we believe it appropriate to describe briefly the Senior Citizens' Forum of Montreal.

The Senior Citizens' Forum of Montreal is an association which comprises approximately 1,000 members of both sexes, of age 50 years or more, of diverse ethnic origins and religions. Our association reaches older citizens of diverse walks of life, to keep them informed, to continue their training and to permit them, through their own efforts to improve their quality of life.

In the past, since its foundation in 1965, the S.C.F. has intervened on many occasions, on behalf of its members and elderly persons in general. Thus, by common action, the elderly have been able to achieve appreciable results in many instances.

In addition of its own members, the S.C.F., through the intermediary of its Social Action Committee, reaches approximately 30,000 other elderly persons, clients or members of about 50 organizations in the Metropolitan region of Montreal. Furthermore, the S.C.F. reaches large numbers of the population by its participation in numerous radio and television programs.

Dr. Sylvia McDonald is the President of the S.C.F. and Madame Suzel T.-Perron is the Director General.

INTRODUCTION

It is not our intention to question the assertion made by competent individuals who have appeared before you, prior to us, that "there will be a shortage of specialized manpower in the '80s". We have neither the time nor means to study the question in its entirety. We therefore accept their expertise as valid.

APPENDICE «EMPL-26»

MÉMOIRE SOUMIS
AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

PAR LE
FORUM DES CITOYENS AGÉS
DE MONTRÉAL

Liste des membres
du comité chargé de la préparation
du mémoire
du Forum des Citoyens âgés
de Montréal

Président: Thérèse Laperrière

Secrétaire: Suzel T. Perron

Membres: M. Louise Chisalita
Gaspard Massue
W. R. Slatkoff, m.d.

LE FORUM DES CITOYENS AGÉS

Au début de ce mémoire nous croyons opportun de donner un bref aperçu du Forum des Citoyens âgés de Montréal.

Le Forum des Citoyens âgés de Montréal est une association qui compte environ 1,000 membres des deux sexes, de 50 ans et plus, de diverses origines ethniques et religieuses. Notre association rejoint à travers des formules diverses des citoyens âgés de toutes qualités en vue de les informer, de continuer leur formation et de leur permettre de travailler elles-mêmes à l'amélioration de leurs conditions de vie.

Le Forum des Citoyens âgés est intervenu à plusieurs reprises dans le passé, depuis sa fondation en 1965, en faveur et au nom de ses membres et des personnes âgées en général. Ainsi, par une action commune, les personnes âgées ont pu obtenir des résultats appréciables dans plusieurs cas.

En plus de ses propres membres, le Forum des Citoyens âgés par le truchement de son comité d'action sociale rejoint environ 30,000 autres personnes âgées, clients ou membres d'une cinquantaine d'organismes de la région métropolitaine de Montréal. Les membres du F.C.A. rejoignent de plus une large population par leur participation à de nombreuses émissions télévisées et radiodiffusées.

Actuellement, le Dr. Sylvia McDonald est présidente du F.C.A. tandis que Madame Suzel T. Perron en est le directeur général.

INTRODUCTION

Nous n'avons pas l'intention de questionner l'affirmation que des gens compétents vous ont faite avant nous, à savoir: «Il y aura pénurie de main d'œuvre spécialisée dans les années 80». Nous n'avons ni le temps ni les moyens d'étudier la question dans son entier. Nous l'acceptons donc comme valide.

We prefer to deal with the desire of the parliamentary committee that interested parties propose solutions.

We suggest, therefore, that elderly specialist, presently in the work force be kept working at their trade, if such is their desire, and, as the need arises, help to fill the shortage of manpower by helping to train those who on short notice can become themselves specialists.

This proposal would permit industry to tap a rich resource of manpower now unused and idle. We are thinking of persons of 45 years of age and over.

It goes without saying that the utilization of this untapped source of manpower must entail modifications to the present practice of obligatory retirement.

WORTHWHILE SOURCES OF MANPOWER

A potential of resources of highly specialized manpower of which we, broadly speaking, do not take full advantage may be found among elderly men and women, of 45 to 65 years of age and among retired individuals. Moreover, if some among them do not desire the role of specialists they could by remaining in their employ, release those individuals who have all the desire potential and motivation to become specialists and thus contribute to ease the problem of shortage of specialized manpower anticipated for the '80s.

We are of the opinion that the group of persons of both sexes of age 45 years and over can rise to the emergency and that we can find among them candidates for higher-skill occupations if given the opportunity and climate favourable to their full integration in the work force.

We will now deal, in the first instance, with the free choice of the age of retirement. Secondly, we will stress the necessity of a career plan and continuing education and training for all citizens. Thirdly, we will endeavour to identify the fields of activity where persons of mature age and in their sixties and more could prolong their active life. Finally, we will draw some conclusions.

INDIVIDUAL CHOICE OF THE AGE OF RETIREMENT

A very high percentage of persons from 45 to 64 years of age are employed and contribute enormously to the prosperity of the entire country. On the other hand, statistics show that many workers tend more and more to take premature retirement and that those who, in their forties have the misfortune to lose their jobs, experience great difficulty in being re-integrated in the labour market. In regard to women who wish to resume employment once their family is raised, their chances to achieve their goal are very slender. Furthermore, very few persons of 65 years and over appear to seek active employment, no doubt, despairing, with reason, of success in the present context. Yet all of them represent an enormous reservoir of manpower certainly qualified and specialized for a certain percentage difficult to appraise.

These difficulties in obtaining employment and continuing to work after 65, removes to a large extent the motivation of people of mature age and the elderly. They tend to encourage them to leave the work force much too soon where they feel themselves, safe exception, more or less rejected.

Nous préférons passer au désir exprimé par le comité parlementaire qu'on lui propose des solutions.

Nous suggérons de garder au travail les spécialistes âgés qu'on possède déjà et, au besoin, de compléter les effectifs en formant ceux qui sont déjà assez préparé pour devenir rapidement des spécialistes.

Cette proposition permettrait d'employer une main d'œuvre présentement inutilisée. Il s'agit de personnes d'expérience de 45 ans et plus.

Il va de soi que l'utilisation de cette main d'œuvre implique des modifications au régime de retraite obligatoire.

DES SOURCES DE MAIN-D'ŒUVRE INTÉRESSANTES

Un potentiel de ressources de main-d'œuvre très spécialisée dont on ne prend pas en général plein avantage se retrouve chez les personnes âgées hommes et femmes, de 45 à 65 ans chez les personnes à la retraite. Si, par ailleurs, certaines personnes d'entre elles n'ambitionnent pas le rôle de spécialistes, elles peuvent par leur maintien au travail libérer des individus qui ont tout le potentiel voulu et la motivation pour se spécialiser et contribuer ainsi à alléger le fardeau de la pénurie de main d'œuvre spécialisée prévue pour les années 80.

Nous sommes d'opinion que le groupe des personnes des deux sexes de 45 ans et plus peut servir de zone tampon s'il y a pénurie de main d'œuvre spécialisée et qu'elles peuvent donner leur pleine mesure si on veut bien leur laisser l'opportunité de le faire et créer un climat qui favorise leur pleine intégration au monde du travail.

Dans un premier temps, nous traiterons du libre choix de l'âge de la retraite. Dans un deuxième volet nous insisterons sur la nécessité d'un plan de carrière et sur la nécessité d'une formation continue pour tout citoyen. Dans un troisième volet, nous tenterons d'identifier des champs d'activité où les personnes d'âge mûr et dans la soixantaine et plus pourraient prolonger leur vie active. Finalement, nous tirerons quelques conclusions.

DU LIBRE CHOIX DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

Un pourcentage très élevé de personnes âgées de 45 ans à 64 ans travaillent et contribuent énormément à la prospérité du pays tout entier. Par contre, les statistiques démontrent que de nombreux travailleurs ont de plus en plus tendance à prendre une retraite hâtive et que ceux qui dans la quarantaine ont la malchance de perdre leur emploi éprouvent beaucoup de difficultés à se réintégrer au marché du travail. En ce qui concerne les femmes qui désirent reprendre un emploi une fois leur famille élevée, les chances d'y arriver sont minces. De plus, très peu de personnes des deux sexes, âgées de 65 ans et plus, semblent se chercher activement un emploi, désespérant sans doute d'en trouver un et avec raison dans la conjoncture actuelle.

Pourtant, toutes ces personnes représentent un énorme réservoir de main-d'œuvre certainement qualifiée et spécialisée, en partie difficile à chiffrer. Ces difficultés à obtenir un emploi et à continuer à travailler après 65 ans enlèvent beaucoup de motivation aux personnes d'âge mûr et aux personnes plus

This is a shameful waste of resources and an injustice towards those who are capable and who desire to prolong their active life in the field of work. It is necessary, therefore, without delay to make illegal retirement exclusively because of age. The right to retire at an age suitable to each individual, whether before or after 65 should be assured by appropriate legislation, federal as well as provincial. On the other hand, these laws, severe though they may be, will not solve the whole problem. More is needed.

Employers, on the one hand, without losing their right to dismiss inadequate personnel, must show, by their attitude and actions, that they wish to keep in their employ their older workers.

Moreover, and no legislation in the world will solve this question, those who are under 45 years of age must better appreciate the productivity and expertise of workers older than they. This positive attitude could be developed over the years by appropriate education and by projection of a more just and favourable image, by the information media, of what is truly a mature person and an elderly one.

Finally, persons of about 45 years and older, and particularly those approaching or passing the age of 65 must, for their part, maintain hope and must recognize their potential, keep up-to-date and motivate themselves to believe that it is possible to keep working to an age more advanced than to-day.

Employer, employees of less than 45 years of age and of 45 years and those amongst the latter who are on the eve of retirement or who have already retired, must do their utmost, together, to see that the importance of free choice of the age of retirement be recognized and understood. Knowing that their own interest is at stake, all concerned should work at it willingly.

CONTINUING EDUCATION AND TRAINING

To permit each and everyone to retire at the age suitable to him or her, will without doubt be an important step. However, it will not smooth out for the ageing worker all the difficulties he may face. Other parallel and constructive measure will be necessary:

- need for a program of career development and continuing education for all;
- flexibility of hours and place of work;
- and an opportunity to embark on a second and even third career.

Men and women of every period have always endeavoured to perfect their knowledge and have done it and are still doing it for the most part outside the system of formal education. More than ever in the light of new discoveries and social and technical changes, education at all ages has become a necessity.

âgées. Elles les incitent à quitter de plus en plus tôt le monde du travail où elles se sentent, sauf exception, plus ou moins rejetées.

C'est là un gaspillage éhonté de ressources et une injustice envers ceux et celles qui désirent prolonger leur vie active de travail et qui en sont capables. Il faut donc en tout premier lieu, rendre illégale la mise à la retraite en raison exclusive de l'âge. Le droit de prendre sa retraite à l'âge qui convient à chacun, que ce soit avant ou après 65 ans, doit être assuré par une législation appropriée tant fédérale que provinciale. Par ailleurs des lois, si sévères soient-elles, ne régleront pas tout le problème. Il faut plus.

Les employeurs d'une part, sans toutefois perdre leur droit de remercer du personnel inadéquat, devront démontrer par leur attitude et leurs actes qu'ils veulent bien garder à leur emploi leurs travailleurs plus âgés.

D'autre part, et aucune législation au monde ne règlera cette question, les moins de 45 ans devront mieux reconnaître les possibilités de rendement et l'expertise des travailleurs plus âgés qu'eux. Cette attitude positive pourrait être développée au cours des années par une éducation appropriée et par la projection d'une image plus juste par les media d'information de ce qu'est vraiment la personne d'âge mûr et la personne âgée.

Enfin, les personnes âgées d'environ 45 ans et plus et particulièrement celles approchant ou dépassant 65 ans, devront pour leur part garder l'espoir et reconnaître leurs possibilités, demeurer à la page et s'automotiver à croire qu'il est possible de conserver un emploi jusqu'à un certain âge plus avancé qu'aujourd'hui.

Employeurs, employés de moins de 45 ans, employés de 45 ans et plus et ceux parmi ces derniers à la veille de la retraite ou déjà à la retraite devront s'efforcer ensemble à faire reconnaître le bien fondé de la prise de la retraite à la carte. Ce sera d'autant plus facile que leur propre intérêt le leur commandera.

FORMATION CONTINUE POUR TOUS

Permettre à tous et chacun de prendre sa retraite à l'âge qui lui convient serait sans aucun doute une étape importante. De ce fait, cependant, toutes les difficultés pour le travailleur vieillissant ne seraient pas aplanies. D'autres mesures parallèles et toutes aussi constructives s'imposent:

- nécessité de programme de carrière et d'éducation continue pour tous;
- flexibilité des heures de travail et également du lieu de travail;
- et opportunité de faire une deuxième carrière et même une troisième.

L'homme et la femme de tout temps ont toujours tenu à parfaire leurs connaissances et l'ont fait et le font encore et pour la plupart en dehors des réseaux formels d'éducation. Plus que jamais, vu l'accélération dans le rythme de découvertes et de changements sociaux et techniques, s'instruire à tous âges est devenu une nécessité.

More and more, society tends to provide for each of its members the ability to obtain work satisfaction, adequate rest, education and leisure.

The average worker changing jobs about seven times during his lifetime is called upon to "recycle" himself many times and the opportunity to do so must be provided for him, whatever his age.

The individuals desiring to work must themselves seize any opportunity which is offered to them to bring their knowledge up to date or to learn new things if they do not wish to be by-passed by various occurrences.

It has been proved that at any age the capacity to learn is always present and the worker could be inspired better than at present to specialize himself in the areas where the demand for manpower will be greater during the course of the '80s.

Employers would be well-advised to particularly encourage their older employees to acquire useful knowledge on the basis of a personal career plan, carefully worked out. A program of continuing personalized education would permit the worker to orient himself in an area where he would be more useful and be more apt to render better service and at the same time be happier.

It may be that, in the present context, instead of talking very early and solely of preparation for retirement, it would be more appropriate to explore with workers of 45 years of age and over how they could "recycle" themselves and keep on playing a useful role in society.

FLEXIBILITY OF WORKING HOURS AND CHOICE OF PLACE OF WORK

There is already a considerable number of workers in the world who enjoy wide flexibility of working hours. More and more employers permit two incumbents to occupy the same post. Transfers, for various reasons presented by the employer or employee, are becoming more and more accepted. Programs of gradual retirement schedules are in operation in certain countries. Employers hesitate less and less to grant time-off, with or without pay, to employees who wish to improve their knowledge or skill—the idea of granting workers a sabbatical year at regular intervals is gaining more and more favour.

All these measures are excellent by themselves, and if they are supported by the acceptance, without reservation, of the mature and elderly employee in his work environment, they could make it much easier for him or her to pursue "recycling", specialization and the continuance of a life of fruitful employment.

It is anticipated that, in the very near future, the proliferation of systems of communication and long-distance ordering and control will lead a large number of people to prolong the work period of their life or to return to the labour market. It is certainly possible that work at home will become popular once more and that small units of work will be established in certain districts to accommodate those who do not like to travel long distances to go to and come from work.

De plus en plus, la société tente de se donner les moyens de satisfaire tout à la fois aux besoins de travail, de repos, d'éducation et de loisirs de chacun de ses membres.

Le travailleur moyen changeant environ sept fois d'emploi au cours de sa vie active est appelé de toute nécessité à se recycler plusieurs fois et l'opportunité de le faire doit lui être offerte quelque soit son âge.

La personne désireuse de travailler doit elle-même saisir toute opportunité qui lui est offerte de mettre à jour ses connaissances ou d'apprendre quelque chose de nouveau par simple désir de ne pas être dépassée par les événements et d'être mise trop tôt sur une voie d'évitement.

Il est prouvé qu'à tout âge la capacité d'apprendre est toujours présente et le travailleur pourrait certainement être mieux incité qu'actuellement à se spécialiser dans les domaines où la demande de main-d'œuvre sera la plus grande au cours des années 80.

Les employeurs devront particulièrement encourager leurs employés plus âgés à acquérir des connaissances utiles à un plan personnel de carrière soigneusement élaboré. Un programme d'éducation continu personnalisé permettrait d'orienter le travailleur là où il serait le plus utile, plus apte à donner un bon rendement et également plus heureux.

Il se peut, au lieu de mettre l'accent très tôt et seulement sur la préparation à la retraite que dans le contexte actuel il faudrait plutôt songer à explorer, avec les travailleurs de 45 ans et plus, comment ils peuvent se recycler et jouer encore un rôle utile dans la société.

FLEXIBILITÉ DES HEURES DE TRAVAIL ET CHOIX DU LIEU DE TRAVAIL

Il y a déjà un nombre considérable de travailleurs dans le monde qui jouissent d'une flexibilité d'heures de travail très appréciable. De plus en plus les employeurs permettent à deux titulaires d'occuper un même poste. Les mutations, pour diverses raisons présentées par l'employeur ou par l'employé, sont de plus en plus acceptées. Des programmes de prise progressive de la retraite sont en opération dans certains pays. Les employeurs hésitent de moins en moins à accorder des congés avec ou sans solde pour fins de perfectionnement et l'idée d'accorder aux travailleurs une année sabbatique à intervalles réguliers fait son chemin.

Toutes ces mesures sont excellentes en soi et si elles sont conjuguées à une acceptation sans réserve de la personne d'âge mûr et de la personne âgée dans son milieu de travail, elles peuvent contribuer à faciliter à cette dernière le recyclage, la spécialisation et la poursuite de sa vie active de travail.

La généralisation entrevue pour les toutes prochaines années de systèmes de communication et de commande à distance amènera une foule de personnes à prolonger leur vie de travail ou à revenir sur le marché du travail. Il est fort possible que le travail à domicile connaîtra un regain sensationnel et que de petites unités de travail seront établies dans certains quartiers pour accommoder ceux et celles qui ne désirent pas parcourir de longues distances pour se rendre et revenir de leur lieu de travail.

All these measures will have the effect of enabling more people to maintain employment or to find a suitable job which they can hold until much older. It is certain that not all these people will be highly-skilled or specialists, but, as we have stated earlier, they will contribute to free other workers who have the potential and ambition to specialize.

WORTHWHILE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES

It is anticipated that, more and more, individuals of middle years and the elderly will endeavour to make for themselves a career in the field in which they feel they would be more suitable to work, that is the field of care and service for aged, baby-sitting, counselling for those of their own age who desire to lead an active life and on-the-job training for the young who are new to the workforce. These various fields of endeavour would permit to hundred thousands of Canadians to pursue very interesting careers and at the same time render immense services to society as a whole.

It is also highly probable that more and more mature and elderly people, who, following the increasing interest in small and medium enterprises, will go into business for themselves and thus have greater freedom of action and be masters of their own destiny.

It can be predicted that henceforth, in the course of an active life, all workers will have many changes of career. We hope that these changes of career will become common practice throughout one's life, as common at the age of 30 as at the age of 60 or 70.

To-day, workers are much less hesitant to change careers than heretofore. It is no longer considered a sign of instability. The various programs of social benefit, and, in the near future, the possibility of transferring one's pension plan from one employer to another without restriction, will accelerate this tendency. It will be both a challenge and an opportunity. A challenge to embark upon a new career and an opportunity to do things more to one's liking.

The person of 45 years plus will be more apt to profit from these changes. The alert employer will know how to orient those individuals, endowed with initiative, towards those fields where there is a shortage of specialists or highly skilled people.

SOME CONCLUSIONS

It is generally agreed to-day that the mature and the elderly constitute an extremely worthwhile manpower potential. However, all those interested in this matter, including those of middle age and the elderly, do not exert enough effort to change matters.

If the means of access to work for persons 45 and over are not changed or improved, and if the age of retirement continues to be 65 years, the situation will continue inevitably to deteriorate. On the one hand there may be a shortage of highly-skilled manpower and on the other, mature and elderly individuals will tend to abandon, as early as possible, their field of employ where often they feel that they are more or less intruders. Moreover, the burden of social measures will become heavier in proportion to the increase in the number of

Toutes ces mesures auront pour effet de permettre à plus de gens de conserver un emploi ou d'en trouver un qui leur convient jusqu'à un âge avancé. Ces personnes ne seront pas certes toutes des spécialistes, mais comme nous l'avons dit précédemment elles contribueront à affranchir d'autres travailleurs qui ont les possibilités et l'ambition de le devenir.

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI PARTICULIÈREMENT INTÉRESSANTES

Il est à prévoir que de plus en plus les personnes d'âge mûr et les personnes âgées vont tenter de se créer une carrière dans des champs d'activité où elles se jugent les plus aptes à œuvrer, à savoir le domaine des soins et services aux personnes âgées, les services de garde d'enfants, le counselling auprès de personnes de leur âge désirant poursuivre une vie active et la formation en cours d'emploi de jeunes recrues du monde du travail. Ces différents champs d'activité pourraient permettre à des centaines de milliers de Canadiens de poursuivre une activité très revalorisante pour eux-mêmes et de rendre d'immenses services à la société.

Il est fort probable également que de plus en plus de personnes d'âge mûr et de personnes âgées, suivant la revalorisation récente des petites et moyennes entreprises, partiront en affaire à leur compte pour jouir d'une plus grande liberté d'action et vraiment être les maîtres de leur destinée.

On prédit que dorénavant, dans le cours de sa vie active, tout travailleur changera plusieurs fois de carrière. Ces changements de carrière seront chose commune, nous l'espérons, tout au cours d'une vie, aussi bien à 30 ans qu'à 60 ou 70 ans.

La population active d'aujourd'hui est beaucoup moins hésitante à changer de carrière qu'autrefois. Ce n'est plus considéré comme un signe d'instabilité. Les divers régimes de bénéfices sociaux et bientôt la possibilité de transférer son régime de pension d'un employeur à un autre sans restriction accélérera cette tendance. Ce sera là un défi et une opportunité. Défi de se lancer dans une nouvelle carrière et opportunité de faire des choses qui plaisent mieux.

La personne de 45 ans et plus sera celle la plus en mesure de profiter de ces changements. L'employeur avisé saura comment orienter ces personnes douées d'initiative vers des domaines où il y a pénurie de spécialistes.

QUELQUES CONCLUSIONS

Il est en règle générale admis aujourd'hui que les personnes d'âge mûr et les personnes âgées constituent un potentiel de main d'œuvre extrêmement intéressant. Cependant, tous les intéressés à la question, y compris les personnes d'âge mûr et les personnes âgées, ne déploient pas d'efforts suffisants pour changer les choses.

Si les méthodes d'accès au travail pour les personnes de 45 ans et plus ne changent pas et si l'âge de la retraite continue de se situer à 65 ans, la situation ne peut que se détériorer. Il y aura, d'une part, pénurie de main d'œuvre spécialiste, d'autre part, les personnes d'âge mûr et les personnes âgées tenteront d'abandonner le plus tôt possible le monde du travail où souvent ils se sentent plus ou moins des intrus. Par ailleurs, le fardeau des mesures sociales ira s'alourdissant au fur et à mesure que le pourcentage de retraités augmentera. On voit

retired persons. Already we can see developing groups of activists among the elderly which basically say "If you want no part of us in the field of employment, give us a decent income, above the poverty level".

We do not propose a miraculous solution, but with good will on all sides and with imagination society could make better use of the work potential inherent in people of mature age and the elderly.

We have a long way to go. Solutions will not be implemented in a day, but the shortage of specialized manpower predicted in Canada for the '80s, should entice all those interested in the launching of long term programs of change. We hope so.

BIBLIOGRAPHY

- LEWIS, Normande—«Les Travailleurs âgés» Examen de littérature Ministère du Travail—Qué. Nov. 79.
- CHAMBRE DES COMMUNES—fascicules nos 1 à 6 incl. *Perspectives d'emploi pour les années 80'
- MARIC, D.—«L'aménagement du temps de travail».
- B.I.T.—Revue Internationale du Travail Vol. 118—N° 3.
- THE SPECIAL SENATE COMMITTEE ON RETIREMENT AGE POLICIES—"Retirement without tears".

déjà se développer chez les personnes âgées des mouvements qui en somme disent «Si vous ne voulez pas de nous sur le marché du travail, donnez-nous un revenu décent, supérieur à celui du seuil de la pauvreté».

Nous ne proposons pas de solution miracle, mais avec de la bonne volonté de part et d'autre et de l'imagination on pourrait faire un bien meilleur usage du potentiel de travail que constituent les personnes d'âge mûr et les personnes âgées.

Il y a un long cheminement à faire. Des solutions ne surgiront pas en un jour, mais la pénurie de main d'œuvre spécialisée au Canada qui s'annonce pour les années 80 devrait favoriser l'amorce de programmes de changement à long terme. Nous l'espérons.

BIBLIOGRAPHIE

- LEWIS, Normande—«Les Travailleurs âgés» Examen de littérature Ministère du Travail—Qué. Nov. 79.
- CHAMBRE DES COMMUNES—fascicules nos 1 à 6 incl. «Perspectives d'emploi pour les années 80»
- MARIC, D.—«L'aménagement du temps de travail»
- B.I.T.—Revue Internationale du Travail Vol. 118—N° 3.
- COMITÉ SPÉCIAL DU SÉNAT SUR LES POLITIQUES RELATIVES À L'ÂGE DE LA RETRAITE—Retraite sans douleur.

APPENDIX "EMPL-27"

THE PROFESSIONAL CORPORATION OF
GUIDANCE COUNSELLORS OF
QUEBEC

BRIEF

on

SKILLED LABOUR SHORTAGES
IN THE 80'S

submitted to

THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE 80'S

TABLE OF CONTENTS

SUBMISSION

INTRODUCTION

THE LABOUR MARKET AND SHORTAGES IN 1980

1. Current situation in the labour market

2. Shortages in Quebec in 1979-80
OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

CONCLUSION

RECOMMENDATIONS

BIBLIOGRAPHY

SUBMISSION

The Professional Corporation of Guidance Counsellors of Quebec groups together more than 1,300 guidance counsellors whose aim is to assist people in choosing a career. Their efforts are focussed on several areas of activities, the principal ones being: education, labour and manpower, rehabilitation, private enterprise and community services.

As part of their job to help select a career, the guidance counsellors are called upon to provide information on different aspects of the labour market, in particular on the nature of jobs, supply and demand and manpower estimates. Without valid information on the future labour market, the guidance counsellor cannot effectively help teenagers, young adults and adults select a career since he is unable to provide his client with the required information about employment opportunities in the various sectors of activity.

It is in this respect that the Professional Corporation of Guidance Counsellors of Quebec is interested in the activities of the Parliamentary Task Force responsible for examining the problem of skilled labour shortages. The Corporation does not claim to cover every aspect of the question in this brief, but it has touched on those points which it considers to be of greatest importance.

INTRODUCTION

The Special Committee on Employment Opportunities for the 80's has a mandate to conduct an in-depth study of shortages in skilled trades and higher-skill occupations in view

APPENDICE «EMPL-27»

CORPORATION PROFESSIONNELLE DES
CONSEILLERS D'ORIENTATION
DU QUÉBEC

MÉMOIRE

sur

LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE
SPÉCIALISÉE
DANS LES ANNÉES 80

présenté au

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION

INTRODUCTION

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES PÉNURIES EN
1980

1. Contexte actuel du marché du travail

2. Les pénuries au Québec 1979-80

LES ANNÉES 80—PERSPECTIVES

CONCLUSION

RECOMMANDATIONS

BIBLIOGRAPHIE

PRÉSENTATION

La Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec regroupe plus de 1,300 conseillers d'orientation qui ont pour fonction de guider les personnes dans leur développement vocationnel. Ils œuvrent dans plusieurs secteurs d'activités dont les principaux sont: l'éducation, le travail et la main-d'œuvre, la réhabilitation, l'entreprise privée et les services communautaires.

Dans le cadre de leur fonction d'aide dans le choix d'une carrière, les conseillers d'orientation sont appelés à donner des informations sur les différentes facettes du marché du travail, notamment la nature des occupations, l'offre et la demande et les prévisions en main-d'œuvre. Le conseiller d'orientation ne peut, sans renseignements valables sur le marché du travail futur, assister efficacement les adolescents, jeunes adultes et adultes dans leur processus de choix professionnel étant donné qu'il ne peut mettre à la disposition de sa clientèle l'information requise sur les perspectives d'emploi dans les divers secteurs occupationnels.

C'est à ce titre que la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec s'intéresse aux travaux du Comité parlementaire chargé d'étudier la question des pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Elle ne prétend pas dans ce mémoire couvrir tous les aspects de la question mais s'en tient aux éléments qu'elle considère parmi les plus importants.

INTRODUCTION

Le mandat du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 porte sur un examen approfondi des pénuries d'emplois spécialisés qui prévaudront dans le contexte

of economic development requirements of the 1980s. The Committee must also submit proposals concerning mechanisms intended to adapt the labour force to the needs for skilled manpower.

The terms of reference of the Committee are very broad since they have to do with the whole future aspect of the labour market and, consequently, that of global economic indicators. Since the labour market is the result of the interaction of a vast number of socio economic indicators, any analysis of an imbalance in labour supply and demand must above all include an understanding of social, demographic and economic indicators.

Any manpower policy must fit within the framework of economic policy as a whole and ensure, among other things, that manpower resources meet, qualitatively and quantitatively, the needs created by industries. Moreover, an effective manpower policy must provide for the best possible allocation of workers among occupations, industries and regions. Like any other market, the labour market needs certain mechanisms whereby to readjust itself and thus remedy its shortcomings. A manpower training program is a means, among others, of bringing about an adequate allocation of work in terms of supply and demand.

Finally, a genuine manpower policy must definitely include an information system on future prospects, not only to forecast imbalances but, especially, to counter them.

Before dealing with the problem of shortages in Quebec, it is important to define the term "shortage". A shortage is created when there is too great a demande for workers. The reasons for such situation are varied: the occupational structure of an industry may be upset through technological progress; the existing skills of workers may fail to correspond with job requirements; working conditions may be poor; and there is also the geographical localization of the demand for workers to contend with.

Since manpower shortages are not all caused by the same factors, the proposed solutions must be appropriate. A manpower training program can help eliminate a shortage quite effectively, but it is not necessarily the only means of solving the problem. It is therefore important to identify the causes of the shortages.

THE LABOUR MARKET AND SHORTAGES IN THE 1980s

1. Today's labour market

In view of the fact that Quebec's unemployment rate is around 10 per cent and employers' needs are often not met, the situation must be analyzed in the light of the following factors: the demographic evolution, the social context, and the economic situation.

Over the past 20 years, manpower in Quebec has grown at a fantastic rate. This growth is due to the high post-war birth-rate. On the other hand, the deceleration in population growth in the early 60s slowed down the increase of the population within the working age bracket at the end of the 70s and in the 80s. Thus, the labour force comprised of people between 15

économique de cette décennie. Ce Comité doit aussi soumettre des propositions relatives aux mécanismes d'adaptation de la population active face aux exigences de la demande de main-d'œuvre spécialisée.

Ce mandat en est un d'envergure puisqu'il touche tout l'aspect prospectif du marché du travail et, conséquemment, celui des indicateurs économiques globaux. Le marché du travail étant une résultante de l'interaction d'une multitude de facteurs socio-économiques, toute analyse se rapportant à un quelconque déséquilibre entre l'offre et la demande de travail doit d'abord s'attarder à une compréhension des indicateurs d'ordre social, démographique et économique.

Toute politique de main-d'œuvre doit s'insérer dans le cadre de la politique économique dans son ensemble et veiller entre autres, à ce que les ressources en main-d'œuvre s'adaptent en quantité et en qualité aux besoins générés par les industries. De plus, une politique de main-d'œuvre efficace doit favoriser une allocation optimale des travailleurs entre les professions, les industries et les régions. Comme tout marché, le marché du travail requiert certains mécanismes d'ajustement afin d'en corriger les imperfections. Un programme de formation de la main-d'œuvre est un moyen, entre autres, pour atteindre un objectif d'allocation adéquate entre l'offre et la demande de travail.

Enfin, une véritable politique de main-d'œuvre doit nécessairement se doter d'un réseau d'information prospective afin non seulement de prévoir les déséquilibres mais, surtout, de les contrer.

Avant d'aborder le problème des pénuries au Québec, il est important de préciser le concept qui se rattache au terme de pénurie. La notion de pénurie s'applique à une situation de demande excédentaire de travailleurs. Les causes d'une telle situation sont diverses: un changement technologique qui bouscule la structure occupationnelle d'une industrie; un manque de concordance entre les compétences existantes des travailleurs et les exigences de l'emploi; des conditions de travail peu attirantes pour la main-d'œuvre; la localisation géographique de la demande de travail leurs.

Les pénuries de main-d'œuvre n'ayant pas toutes les mêmes causes, les solutions apportées doivent être appropriées. Un programme de formation de la main-d'œuvre peut remédier efficacement à une situation de pénurie, mais ce n'est pas nécessairement le seul moyen d'enrayer la pénurie. Il apparaît donc important d'identifier les causes de la pénurie.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES PÉNURIES EN 1980

1. Contexte actuel du marché du travail

Dans un contexte où le taux de chômage du Québec oscille autour de 10% et où la demande des employeurs demeure souvent insatisfaite, la situation doit s'analyser en tenant compte notamment des aspects suivants: l'évolution démographique, le contexte social et la conjoncture économique.

Au cours des deux dernières décennies, le Québec a affiché un taux de croissance exceptionnelle de sa main-d'œuvre. Cette croissance a reflété les forts taux de natalité des années d'après-guerre. Par contre, la décélération de la croissance de la population du début des années 60 aura eu pour effet de ralentir l'augmentation de la population en âge de travailler à

and 24 years of age will peak around 1984. These young people represented about 23 per cent of the manpower, in August 1980, and more than 42 per cent of the unemployed, with an unemployment rate of 17 per cent.

At the social level, there is no need to list the various factors influencing labour market: the impact of women on the labour market; the importance of part-time work; the growing input of the government sector through a vast array of social programs aimed at improving the well-being of the community, as well as aid programs to businesses and direct job creation; the educational reform of the 60s that created a very costly infrastructure which should already be readjusting itself to meet the needs of a population that is quantitatively less important but qualitatively more demanding. The influence of society on attitudes towards work are obvious: consumption is the driving force that conditions, at least in part, the entrance of marginal groups into the labour market and very often affects the motivation and professional expectation of those workers.

From an economic point of view, the existence of a high rate of unemployment in Quebec creates the problem of having a better educated manpower faced with the unchanging fact of Quebec's weakness in industrial structure. The demographic evolution of the past few years caused the tertiary sector to expand to the disadvantage of the manufacturing sector. Employment in the tertiary sector stood at more than 67.5 per cent in 1979, and that sector's relative importance tends to grow. We can therefore state that there now is a tendency to greater job creation in industries offering lower wages, more or less attractive working conditions, few chances for promotion and little employment security.

An industrial structure does not change overnight; that is why a well conducted industrial strategy should give a great deal of importance to diversifying manufacturing industries by emphasizing state of the art or advance technology sectors.

2. Manpower shortage in Quebec—1979-80

An analysis of sectors where shortage occur in Quebec for 1979-80, according to the "Forward occupational imbalance listing" published by Employment and Immigration Canada, allows us to reach the following two conclusions:

- (a) shortages in one out of four occupations is due to a qualitative or quantitative insufficiency of manpower supply;
- (b) shortage registered concern occupation that are in imbalance either because of a lack of experience or mobility of the existing manpower and/or poor working conditions, that being the situation in 75 per cent of cases.

Occupational groups suffering from a chronic shortage and a low or non-existent manpower supply are the following: engineers (especially in aerospace sector), computer analysts and programmers, and skilled tradesmen in industrial mechanics. Those shortages generally occur in industrial sectors where there are good working conditions.

la fin des années 70 et dans les années 80. Ainsi, la population active du groupe d'âge 15-24 ans atteindra-t-elle son sommet vers 1984. Ces jeunes comptent pour quelque 23% de la main-d'œuvre en août 80 et accaparent plus de 42% du nombre de chômeurs avec un taux de chômage de près de 17%.

Sur le plan social, nul besoin d'énumérer les différents facteurs qui influencent la situation du marché du travail: l'entrée des femmes sur le marché du travail; l'importance du travail à temps partiel; l'apport grandissant du secteur gouvernemental tant à travers les multiples programmes sociaux visant le mieux-être de la collectivité qu'à travers des programmes d'aide à l'entreprise et à la création directe d'emplois; la réforme scolaire des années 60 amenant la mise en place d'une infrastructure fort coûteuse mais qui, déjà, devrait s'ajuster pour répondre aux besoins d'une population quantitativement moins importante et qualitativement plus exigeante. L'influence de la société sur les attitudes face au travail sont évidentes: la consommation est le moteur qui conditionne, en partie du moins, l'entrée des groupes marginaux sur le marché du travail et affecte, bien souvent, la motivation et les aspirations professionnelles de ces travailleurs.

D'un point de vue économique, la présence d'un taux de chômage élevé au Québec pose le problème de la confrontation d'une main-d'œuvre plus instruite d'une part et, d'autre part, d'une certaine constance dans la faiblesse de la structure industrielle du Québec. L'évolution démographique des dernières années a provoqué une expansion du secteur tertiaire et ce, au détriment du secteur manufacturier. L'emploi dans le secteur tertiaire comptait pour plus de 67.5% en 1979 et la part relative de ce dernier tend à s'accroître. Ce qui amène à constater qu'actuellement il y a tendance à se créer plus d'emplois dans des industries qui offrent des salaires inférieurs et des conditions de travail plus ou moins attirantes et procurant peu de possibilité d'avancement et de sécurité d'emploi.

Une structure industrielle ne se change pas du jour au lendemain; c'est pourquoi une stratégie industrielle bien menée devrait se préoccuper davantage de diversifier les industries de fabrication en mettant l'accent sur des secteurs de pointe ou à technologie avancée.

2. Les pénuries au Québec 1979-1980

L'analyse des professions en pénurie au Québec pour 1979-1980, selon la «Liste anticipative des déséquilibres par profession» publiée par Emploi et Immigration Canada, nous permet d'arriver à deux principales conclusions:

- a) une occupation sur quatre rapportée en pénurie l'est en raison d'une insuffisance qualitative ou quantitative de l'offre de main-d'œuvre;
- b) les pénuries signalées concernent des professions qui se retrouvent en déséquilibre pour des raisons se rapportant au manque d'expérience, à l'absence de mobilité de l'offre existante et/ou à de piètres conditions de travail et ce, dans 75 p. 100 des cas.

Les groupes professionnels identifiés en pénurie chronique et présentant peu ou pas d'offre sont les suivants: les ingénieurs (surtout dans le domaine aérospatial), les analystes et programmeurs en informatique et les travailleurs spécialisés en mécanique industrielle. Ces pénuries sont associées en général à

It is important that any industrial or institutional training program carried out within the framework of a manpower policy be set up in terms of the following objectives:

(a) the purpose of any training program should be, first and foremost, to solve so-called structural unemployment. It is very difficult to define the relative role played by structural unemployment in the 10 per cent unemployment rate in Quebec. Studies should be carried out in order to try to clear up this question;

(b) a training program should make it possible to solve the imbalance existing, on the one hand, in occupations suffering from a qualitative imbalance between the existing supply and employment requirements or, on the other hand, in cases where there is no manpower available.

It is obvious that at a time when political and economic decisions are so closely linked together, and therefore influenced by a great number of imponderables, it becomes extremely difficult to orient a manpower policy in a global and definitive way. That is why, in order to be effective, manpower programs should be flexible and, most of all, they should have a sectorial approach.

OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Certain characteristics for the 1980s can be established from the above observations.

The growth of the competitive capacity of the private sector will certainly mark the 1980s. In view of the broadening of international trade agreements, companies will have to modernize if they want to keep up with the international market.

Increased competition among manufacturing companies also points to changes in the occupational, industrial and geographic structure in the 1980s. The best example in Quebec right now is the five-year modernization plan for the pulp and paper industry aimed at improving these companies' competitive capacity.

We can expect the labour force to age during the 1980s and, therefore, there will be fewer new arrivals in the labour market. The new workers will be increasingly better educated. Moreover, labour force participation by women will continue to increase. Manpower in the 15 to 24 age group will peak in 1984.

Young people in the 1980s will want to find work that corresponds to their occupational expectations. Industries will be able to meet those expectations more easily than today if they invest in new technology in order to maintain their competitive position.

In the basis of these observations certain problems can be identified and a number of appropriate solutions can be considered:

(a) The main barrier to employment, and which also happens to be the current one, will be the lack of experience of young workers. With or without government help, employers will have to eliminate that barrier. Programs encouraging the employment of young people would probably help to

des secteurs industriels caractérisés par de bonnes conditions de travail.

Il est important que tout programme de formation en industrie ou en institution à l'intérieur d'une politique de main-d'œuvre soit mis sur pied en fonction des objectifs suivants:

a) un programme de formation devrait d'abord et avant tout pallier au chômage dit structurel: il est très difficile de définir quelle est la part relative du chômage structurel dans le 10 p. 100 observé au Québec. Des études devraient davantage aider à déterminer cet aspect;

b) un programme de formation devrait permettre de résoudre l'état de déséquilibre d'une part dans les cas d'occupations présentant une discordance qualitative des compétences de l'offre existante et des exigences de l'emploi ou, d'autre part, dans les cas d'absence de main-d'œuvre disponible.

Il est certain qu'à une époque où les décisions politiques et économiques sont si reliées, donc soumises à une multitude d'impondérables, il devient excessivement difficile d'orienter une politique de main-d'œuvre d'une façon globale et définitive. C'est pourquoi, pour être efficace, les programmes relatifs à la main-d'œuvre devraient s'avérer flexibles et, surtout, devraient présenter une approche sectorielle.

LES ANNÉES 80—PERSPECTIVES

Dans les années 80, certaines caractéristiques peuvent se dessiner à partir des observations précédentes.

L'accroissement de la capacité concurrentielle du secteur privé marquera certes les années 80. Vu l'élargissement des accords commerciaux internationaux, les entreprises devront se moderniser si elles veulent demeurer ouvertes au marché international.

Une concurrence accrue des entreprises de fabrication permet également de prévoir des modifications dans la structure occupationnelle, industrielle et géographique dans les années 80. Le meilleur exemplar au Québec est actuellement celui du plan quinquennal de modernisation de l'industrie des pâtes et papiers qui a pour but d'améliorer la capacité concurrentielle de ces entreprises.

Il faut prévoir, au cours des années 80, le vieillissement de la population active, donc une diminution des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Les nouveaux travailleurs seront de plus en plus instruits. De plus, les femmes continueront d'afficher un taux d'activité à la hausse. La main-d'œuvre du groupe d'âge 15-24 ans atteindra un sommet en 1984.

Les jeunes des années 80 voudront travailler dans des secteurs répondant à leurs aspirations professionnelles; les industries pourront répondre à ces aspirations plus facilement qu'aujourd'hui si elles investissent dans une nouvelle technologie pour maintenir leur concurrentielle.

Ces constations permettent d'identifier certains problèmes et aussi d'envisager quelques solutions appropriées:

a) La principale barrière à l'emploi, qui est d'ailleurs celle d'aujourd'hui, résidera dans le manque d'expérience des jeunes travailleurs. Les employeurs devront, avec ou sans l'aide gouvernementale, éliminer cette barrière. Des programmes d'incitation à l'embauche de jeunes aideraient

eliminate some prejudices on the part of employers concerning the capabilities of young workers.

(b) Restoring the importance of the private sector and the obvious will to redistribute employment to more productive sectors should make it possible to use a privileged approach granting priority to industrial sectors rather than a global approach. By analysing the developing industrial sectors and the main occupations found there, we should be able to identify problems concerning manpower supply qualification in those specific sectors.

For the 1980s, certain specific sectors can already be identified such as energy, aerospace, cybernetics, environmental protection, and the pulp and paper industry. Major investments have already started in those industries in Quebec. It seems reasonable to hope that employers preparing investment projects will give their future manpower needs as much consideration as their need for capital. Planning for those needs must be part of a preventive approach. Any public grants to train employees in industry should therefore, be conditional on submitting a plan for manpower needs.

(c) Competition in the labour market will go on being tight for the 15 to 24 age group during the 1980s. Young people will therefore need great geographic and occupational mobility if they want to fulfil their expectations. Occupational versatility leads to the problem of defining related occupations. A greater effort will thus have to be made in that regard by the experts in that field. This will allow, on the one hand, to adjust the pedagogical content of the courses to meet this requirement of the 1980s and, on the other hand, to guide unemployment insurance recipients while seeking work.

(d) And finally, the employers' responsibility with regard to the training of their employees will have to be increased. They will have to become aware of the fact that less skilled manpower is more expensive in the long run and that without productive manpower that is well adapted to its production methods their competitive position will be threatened. The day when the government reaches the tax limit taxpayers can bear may not be that far off. Therefore, employers must commit themselves to becoming more and more independent and relying less and less on government assistance.

CONCLUSION

As we have seen, subsidized training by the employer is not the only answer to manpower shortages. However, it might be appropriate in certain well defined cases, that is in cases where the existing manpower does not have the necessary skills for a job. And the government should certainly intervene in order to improve the training of workers who have gone through the regular school system. Schools should try to adapt more to the general needs of the market without necessarily trying to meet all the specific needs of each and every employer.

probablement l'élimination de certains préjugés des employeurs quant aux capacités des jeunes.

b) L'importance redonnée au secteur privé et la volonté manifeste de redistribuer l'emploi dans des secteurs plus productifs devraient favoriser une approche privilégiée qui donne la priorité aux secteurs industriels plutôt qu'une approche globale. Une analyse des secteurs industriels en croissance et des principales professions qui s'y retrouvent devrait permettre d'identifier les problèmes relatifs aux qualifications de l'offre dans ces secteurs particuliers.

Pour les années 80, certains secteurs particuliers peuvent déjà être identifiés. Qu'il suffise de citer l'énergie, l'aérospatiale, la cybernétique, la protection de l'environnement et les pâtes et papiers. Des investissements majeurs sont déjà amorcés au Québec dans ces industries. Il apparaît raisonnable de souhaiter que les employeurs qui élaborent des projets d'investissement tiennent compte, au même titre que le capital, de leurs besoins futures en main-d'œuvre. Une planification de ces besoins s'insère dans le cadre d'une approche préventive. toute subvention publique à la formation de travailleurs en industrie devrait donc être conditionnée à la présentation d'une planification des besoins en main-d'œuvre.

c) La concurrence sur le marché du travail continuera d'être serrée pour les 15-24 ans dans les années 80. Les jeunes devront alors faire preuve de mobilité tant géographique que professionnelle s'ils veulent réaliser leurs aspirations. La polyvalence professionnelle amène ici le problème de la définition d'occupations connexes. Un effort plus grand devra donc être consenti en ce sens par les spécialistes en ce domaine. Ceci pourra permettre d'une part, d'ajuster les contenus pédagogiques des cours pour répondre à cette exigence des années 80 et d'autre part, d'orienter les recherches d'emploi des bénéficiaires d'assurance-chômage.

d) Enfin, la responsabilité de l'employeur face à la formation de ses employés devra s'accroître. Celui-ci devra prendre conscience qu'une main-d'œuvre moins compétente lui coûte cher et que sans une main-d'œuvre productive (donc bien adaptée à son mode de production), sa position concurrentielle est menacée. Le jour où le gouvernement atteindra sa limite de taxation du contribuable n'est peut-être pas si loin. L'employeur doit donc s'engager à devenir de plus en plus autonome et compter de moins en moins sur l'aide gouvernementale.

CONCLUSION

Comme nous l'avons vu, la formation subventionnée à l'employeur n'est pas l'unique solution aux pénuries de main-d'œuvre. Cependant, elle devrait s'avérer appropriée dans certains cas bien spécifiques, c'est-à-dire dans les cas où la main-d'œuvre existante n'offre pas les compétences requises par un emploi. Et le gouvernement doit certainement intervenir afin de parfaire la formation des travailleurs issus du réseau scolaire régulier. L'école doit tendre à se rapprocher le plus possible des besoins globaux du marché sans pour autant tenter de répondre à tous les besoins particuliers de chaque employeur.

RECOMMENDATIONS

In order to remedy skilled manpower shortages as much as possible the Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec recommends that:

I—SHORTAGES IN SKILLED TRADES BE IDENTIFIED.

II—RELATED OCCUPATIONS BE IDENTIFIED.

III—EFFECTIVE INFORMATION SYSTEMS BE SET UP.

IV—TRAINING PROGRAMS GIVE PRIORITY TO DEVELOPING INDUSTRIAL SECTORS.

V—MOBILITY PROGRAMS BE ADAPTED TO NEEDS AND MORE ADEQUATELY ADVERTISED.

VI—MANPOWER PROGRAMS BE ASSESSED.

I—IDENTIFICATION OF SHORTAGES IN SKILLED TRADES

Some serious efforts are being made in the area of forecasting demand by occupation and the short term situation market. The C.O.F.P. (Canadian Occupational Forecasting Program) is attempting to determine manpower needs by occupation up to 1985 on the basis of a general econometric model. The Forward Occupational Imbalance Listing is published by Employment and Immigration Canada and describes the imbalances expected in the short term (2 years). However, the method used for this latter study is currently being reviewed and the publication has been cancelled. It is hoped that it will soon be published again to inform the public on the situation of the labour market.

The aim of these programs is to identify the future labour market. The scarcity of basic occupational data often limits its use. In order to remedy this shortage of basic information,

(1) employers should be able to establish a description of the occupational structure of their business. This source of information could greatly improve the micro-economic knowledge of the labour market.

(2) for every investment project, planning for manpower needs should be done on the same basis as an analysis of the export market, for example;

(3) government assistance should allow the business to determine its needs. This assistance would come under a preventive manpower policy.

Therefore, labour demand forecasting requires consultation between employers and government agencies.

II—IDENTIFICATION OF RELATED OCCUPATIONS

The identification of related occupations could help improve the pedagogical content of courses in the regular school system as well as in industrial training programs. This approach could provide workers with a broader choice when seeking work. Research in this area should be increased and go beyond the recognition of that reality. At present, data on a significant

RECOMMANDATIONS

Afin de pallier le mieux possible aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée, la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec recommande:

I—QUE L'ON PROCÈDE À L'IDENTIFICATION DES PÉNURIES D'EMPLOIS SPÉCIALISÉS.

II—QUE L'ON PROCÈDE À UNE IDENTIFICATION D'OCCUPATIONS CONNEXES.

III—QUE L'ON ÉTABLISSE DES MÉCANISMES EFFICACES DE DIFFUSION D'INFORMATION.

IV—QUE LES PROGRAMMES DE FORMATION ACCORDENT LA PRIORITÉ AUX SECTEURS INDUSTRIELS EN CROISSANCE.

V—QUE LES PROGRAMMES DE MOBILITÉ SOIENT ADAPTÉS ET MIEUX CONNUS.

VI—QUE SOIENT ÉVALUÉS LES PROGRAMMES DE MAIN-D'ŒUVRE.

I—IDENTIFICATION DES PÉNURIES D'EMPLOIS SPÉCIALISÉS

Certains efforts sérieux sont faits dans le domaine des prévisions de la demande par occupation et de l'état du marché à court terme. Le programme P.P.P.C. (Programme de prévisions relatif aux professions canadiennes) tente de déterminer les besoins en main-d'œuvre par profession jusqu'en 1985 et ce, à partir d'un modèle économétrique global. La «Liste anticipative des déséquilibres par profession» publiée par Emploi et Immigration Canada qualifie l'état des déséquilibres prévus à court terme (2 ans). Cependant, la méthodologie de cette dernière étude est sous révision et la publication a été abandonnée; il serait fort souhaitable qu'elle soit à nouveau publiée pour informer le public sur l'état du marché du travail.

Ces programmes visent à identifier le marché du travail de demain. Et la rareté de données occupationnelles de base en limite souvent l'utilisation. Pour pallier à ce manque d'information de base, cela suppose que:

1) les employeurs soient en mesure d'établir la description de la structure occupationnelle de leur entreprise. Cette source d'information pourrait améliorer grandement la connaissance micro-économique du marché du travail.

2) à tout projet d'investissement devrait se greffer au même titre qu'une analyse des marchés d'exportation par exemple, une planification des besoins en main-d'œuvre;

3) une aide gouvernementale permette à l'entreprise de déterminer ses besoins. Cette aide s'insérerait ainsi dans le cadre d'une politique préventive de main-d'œuvre.

Tout l'aspect prévisionnel de la demande de travail nécessite donc une concertation essentielle des employeurs et des organismes gouvernementaux.

II—IDENTIFICATION D'OCCUPATIONS CONNEXES

L'identification des occupations connexes pourrait aider à améliorer le contenu pédagogique des cours tant au niveau du système scolaire régulier qu'au niveau de la formation en industrie. Cette approche assurerait une plus grande polyvalence des travailleurs dans leurs recherches d'emploi. Il faudrait accroître la recherche dans ce domaine et dépasser le

number of common tasks pertaining to the duties to be carried out are available for a certain number of occupations only.

III—ESTABLISHMENT OF EFFECTIVE INFORMATION MECHANISMS

Any kind of information that forecasts the future should be transmitted to all those whose role it is to train present and future manpower. A lack of information on future labour market prospects has an impact on the regular school system curriculum as a whole and thus limit the choice open to students in their options. It is not so much a matter of providing information on future requirements in a given profession as having data for the occupational sector, including the specific professions belonging to that group. With this information, the guidance counsellor will be in a better position to help people evaluate their opportunities since he will have more data on the various choices that the persons seeking his help may wish to consider with a view to their future. Consequently, one might expect that there will be fewer people with specific training who will be looking in vain for employment in a field where the quotas were either known or foreseeable.

Information on the short or medium term labour market on occupational sectors and on professions and training programs is an invaluable tool for guidance counsellors. It helps them to give better advice to those seeking professional guidance and to help them make sound choices suited to their values, needs, ability, personality traits and other factors which play a role in such instances. Better access to information would help guidance counsellors in making an inventory of a students resources and drawing up a well defined and realistic training program.

In view of the importance of information on the labour market for guidance counsellors and their clients, the *Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec* offers its full co-operation with regard to transmitting all relevant information to its members. The methods used in doing so will be explained at a later date.

IV—TRAINING: PRIORITY TO DEVELOPING INDUSTRIAL SECTORS

A sectorial approach to worker training favouring recognized developing industries would contribute to making training programs more profitable. It would also help workers stay longer on the job and integrate them more thoroughly into the industry.

V—ADAPTATION OF THE MOBILITY PROGRAM

A manpower mobility program would be of greater benefit to workers if it were better known and more suited to young workers. Such a program obviously implies a thorough assessment of demand by employers and manpower supply. However, a mobility program should be based on a structured information network on vacant positions and available supply so as to be able to solve shortages in some profession. A well

stade de la reconnaissance de cette réalité. On ne possède à date que des données sur un nombre significatif de tâches communes existant dans les fonctions à accomplir, pour un certain nombre d'occupations.

III—ÉTABLISSEMENT DE MÉCANISMES EFFICACES DE DIFFUSION D'INFORMATION

Toute information de nature prospective doit se rendre à ceux qui ont comme tâche la formation de la main-d'œuvre actuelle et future. Un manque d'information prospective sur le marché du travail influence toute la programmation du réseau scolaire régulier et, ainsi, limite le choix des étudiants dans leurs options. Il ne s'agit pas tant de faire connaître l'estimation de main-d'œuvre requise pour une profession en particulier, mais plutôt de disposer de données pour le secteur occupationnel, incluant les professions spécifiques à ce groupe. À partir de cette information, le conseiller d'orientation sera davantage en mesure d'aider la personne à évaluer les possibilités qui s'offrent à elle puisqu'il possédera davantage de données sur les implications de chacune des solutions que la personne désire considérer dans son cheminement personnel. Par conséquent, on peut supposer qu'il y aura moins de personnes ayant reçu une formation spécifique qui se retrouveront en vain à la recherche d'un emploi dans une profession dont le contingentement était connu ou prévisible.

L'information sur le marché du travail à court ou à moyen terme, sur les secteurs occupationnels, sur les professions et sur les programmes de formation est un outil de travail indispensable au conseiller d'orientation. Elle lui permet de mieux guider la personne engagée dans une démarche d'orientation professionnelle et de l'aider à effectuer des choix judicieux répondant à ses valeurs, besoins, aptitudes, traits de personnalité et autres facteurs intervenant dans une telle démarche. Un meilleur accès à l'information aiderait le conseiller d'orientation à inventorier les ressources de l'étudiant pour aboutir à un programme de formation défini et réaliste.

Devant l'importance que revêt l'information sur le marché du travail pour les conseillers d'orientation et leur clientèle, la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec offre sa collaboration, selon des modalités à définir, pour diffuser auprès de ses membres tous les renseignements pertinents.

IV—LA FORMATION: PRIORITÉ AUX SECTEURS INDUSTRIELS EN CROISSANCE

Une approche sectorielle de la formation des travailleurs, qui favoriserait une industrie définie en croissance, contribuerait à rentabiliser davantage les programmes de formation. Elle assurerait aussi une durée plus longue de travail et donc une meilleure intégration du travailleur à l'industrie.

V—ADAPTATION DU PROGRAMME DE MOBILITÉ

Un programme de mobilité de la main-d'œuvre profiterait davantage aux travailleurs s'il était plus connu et mieux adapté aux jeunes travailleurs. Un tel programme implique évidemment une évaluation rigoureuse de la demande de l'employeur et de l'offre du travailleur. Cependant, un programme de mobilité devrait avoir comme base un réseau structuré d'information sur les postes vacants et l'offre disponible, afin

informed worker can rationalize his choice in terms of existing possibilities. Various mechanisms should be considered to make information available to the public and more particularly to all those who help clients seeking work.

The interests of the target clientele would be best served by looking beyond the interests of individual groups and coordinating the resources of the parties concerned, such as the federal and provincial authorities, the unions and professional associations.

VI—ASSESSMENT OF MANPOWER PROGRAMS

All implemented programs should be assessed at a given time. Even if efforts are made in that direction at the present time, it is nonetheless necessary to assess the profitability of institutional and industrial training allowances to correct any problems arising along the way and re-apportion the budgets among more productive sectors. This assessment should cover, among other things, the drop-out problem. A more in-depth analysis of this problem might support the assumption that the availability of professional guidance counselling services could reduce the number of drop-outs. One of the consequences of that situation one should not disregard is the fact that a good number of those dropping out during their training period are not replaced. This reduces the effectiveness of the means used to check manpower shortages and also the profitability of the investment involved.

BIBLIOGRAPHY

- Forward Occupational Imbalances List
(F.O.I.L.)
Employment and Immigration Canada
Quarterly—1979-80
- The Labour Force
Catalogue number 71-001—August 1979
Statistics Canada
- Canada Census
1976—The Labour Force

de permettre de résoudre l'état de pénurie dans certaines professions. Un travailleur mieux informé rationalise son choix face aux possibilités qui existent. Divers mécanismes devraient être étudiés pour rendre l'information accessible au public et tout particulièrement aux différents intervenants dans l'aide au client à la recherche d'un emploi.

Il faudrait se situer au-dessus des intérêts des groupes et coordonner les ressources de chacun (gouvernements fédéral et provinciaux, syndicats, associations professionnelles, etc.) afin de mieux servir les intérêts de la clientèle visée.

VI—ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE MAIN-D'ŒUVRE

Tout programme mis en application doit faire l'objet d'une évaluation à un moment donné. Même si des efforts sont faits en ce sens à l'heure actuelle, il s'avère nécessaire d'évaluer la rentabilité des allocations de formation en institution et en industrie afin d'en corriger les lacunes en cours de route et de réaménager les budgets dans des secteurs à plus haut rendement. L'évaluation devrait inclure entre autres le phénomène de l'abandon des cours. Une analyse plus exhaustive de cet aspect permettrait possiblement de supporter l'hypothèse que la disponibilité d'un service d'orientation professionnelle est susceptible de réduire le nombre d'abandon de cours. Une conséquence non négligeable de cette situation réside dans le fait qu'un bon nombre de personnes qui quittent au cours de leur période de formation ne sont pas remplacées. Ceci diminue l'efficacité des moyens utilisés pour contrer les pénuries de main-d'œuvre et aussi la rentabilité de l'investissement effectué.

BIBLIOGRAPHIE

- Liste anticipative des déséquilibres par profession
(L.A.D.P.)
Emploi et Immigration Canada
Trimestriel—1979-1980.
- Enquête sur la population active
Catalogue numéro 71-001—août 1979
Statistiques Canada.
- Recensement du Canada
1976—Cahiers sur la population active.

APPENDIX "EMPL-28"

REPORT

"EMPLOYMENT PROSPECTS FOR THE 1980'S"

PRESENTED TO THE
PARLIAMENTARY TASK FORCE—
NOVEMBER 1980MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS
OF AFEAS

EXECUTIVE COMMITTEE:

Mrs. Christiane Bérubé-Gagné, President and chief executive officer.

Mrs. Lucille Bellemare, 1st Vice-President.

Mrs. Ginette Voyer-Gagnon, 2nd Vice-President.

Mrs. Marie-Claire Lussier, General Counsel.

Mrs. Louise Joly, General Counsel.

Mrs. Rita Villeneuve, General Counsel.

REGIONAL PRESIDENTS

Mrs. Yvette Moreau, Montreal-St. Jérôme-Outaouais Region.

Mrs. Cécile Boily, Saguenay-Lac St. Jean-Chibougamau-Chapais Region.

Mrs. Pierrette D. Bossé, North Shore Region.

Mrs. Marie-Ange Sylvestre, Joliette Region.

Mrs. Jeannine Bouvet, Nicolet Region.

Mrs. Luce R. Poisson, Quebec City Region.

Mrs. Simone L. Filion, Lower St. Lawrence-Gaspé Region.

Mrs. Gabrielle Berger, Richelieu-Yamaska Region.

Mrs. Huguette Lebeau, Mont Laurier Region.

Mrs. Jeannine Desbiens, St. Jean Region.

Mrs. Lise Paquette, Sherbrooke Region.

Mrs. Marie-Berthe Perron, Abitibi-Témiscamingue Region.

Mrs. Micheline Villemure, Mauricie Region.

SECRETARY-GENERAL: Lise Girard-Leduc.

REPORT PREPARED BY: Ginette Voyer-Gagnon.

TABLE OF CONTENTS

Introduction

Childbirth

Violence

Home care services

Environment

Agro-Food Industry

Woman and Work:

—Job training

—Equal pay

APPENDICE «EMPL-28»

MÉMOIRE

CONCERNANT LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 1980PRÉSENTÉ AU
GROUPE DE TRAVAIL
PARLEMENTAIREMEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'AFEAS

CONSEIL EXÉCUTIF:

M^{me} Christiane Bérubé-Gagné, présidente générale

M^{me} Lucille Bellemare, première vice-présidente

M^{me} Ginette Voyer-Gagnon, deuxième vice-présidente

M^{me} Marie-Claire Lussier, conseillère générale

M^{me} Louise Joly, conseillère générale

M^{me} Rita Villeneuve, conseillère générale

PRÉSIDENTES DE RÉGIONS

M^{me} Yvette Moreau, région de Montréal-St-Jérôme-Outaouais

M^{me} Cécile Boily, région du Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau-Chapais

M^{me} Pierrette D. Bossé, région de Côte-Nord

M^{me} Marie-Ange Sylvestre, région de Joliette

M^{me} Jeannine Bouvet, région de Nicolet

M^{me} Luce R. Poisson, région de Québec

M^{me} Simone L. Filion, région du Bas-St-Laurent-Gaspésie

M^{me} Gabrielle Berger, région du Richelieu-Yamaska

M^{me} Huguette Lebeau, région Mont-Laurier

M^{me} Jeannine Desbiens, région de St-Jean

M^{me} Lise Paquette, région de Sherbrooke

M^{me} Marie-Berthe Perron, région Abitibi-Témiscamingue

M^{me} Micheline Villemure, région de la Mauricie

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE: Lise Girard-Leduc

RÉDACTRICE DU MÉMOIRE: Ginette Voyer-Gagnon

SOMMAIRE

Introduction

Natalité

Violence

Aide à domicile

Environnement

Industrie agro-alimentaire

Femme et travail:

—la formation

—égalité de rémunération

—Part-time work
Conclusions
List of recommendations

—le travail à temps partiel
Conclusions
Liste des recommandations

INTRODUCTION

AFEAS («l'Association Féminine d'Éducation et d'Action Sociale») is a non-profit organization representing 34,000 women from all parts of Quebec. The great majority of these women are housewives, working exclusively in their homes, are in a middle or low income bracket economically speaking, and have one or several children of varying ages under their care.

Among its other objectives AFEAS, through its information program, stimulates the awareness of its members regarding their obligations to society. In addition, AFEAS commits them to perform some form of action in view to promoting the cause of woman, and the improvement of the conditions in which she lives.

Our membership is therefore acutely aware of the various phenomena of a social nature which have come to characterize the present era; i.e., the declining birth rate, women active in the professions, violence, increased life expectancy, inflation, unemployment, the deteriorating quality of the environment, juvenile delinquency, etc.

The high rate of unemployment which we have witnessed over the past few years is one of the social issues of particular concern to several of our members, as its consequences have directly affected their lives. They have had to endure the problem of seasonal employment of the spouse, re-hiring difficulties after being laid off, arduous and often fruitless job-search activities when a woman decides to re-enter the labour market after a more or less prolonged absence.

Above all, it is the future of their children which causes great concern among our members. It is quite obvious to them that many young people today encounter enormous difficulties in finding employment at the completion of their studies, either because they lack practical experience in the field of their choice, or because their training has prepared them for a field which is already over-crowded. In 1978, for the precise purpose of enabling students to make more realistic career choices, better adapted to the actual needs of the employment market place, AFEAS made the following request:

"That Manpower centres in each region conduct surveys among local employers in an effort to determine job categories for which employment opportunities are expected to be in demand within the next ten years or so, the compiled results of these surveys to be communicated to the career orientation counsellors. The latter will then be in a better position to direct students towards those professions and fields of activity which correspond to the projected real needs of the employment market".

Accordingly, AFEAS views the work undertaken by the Parliamentary Task Force on the subject of employment prospects for the 1980's as being purposeful and necessary, and accepted to contribute to this effort by drafting and submitting the present report.

Considering the primary preoccupations of our members, it is evident that our natural inclination will be to see employment opportunities in the areas of social endeavour, rather than in industry or in commerce.

INTRODUCTION

L'Association Féminine d'Éducation et d'Action (AFEAS) est un organisme sans but lucratif qui regroupe 34,000 femmes réparties sur tout le territoire du Québec. La très grande majorité de ces femmes travaillent exclusivement au foyer, sont économiquement de classe moyenne et pauvre et ont un ou plusieurs enfants dont les âges sont variés.

Parmi les buts qu'elle poursuit, l'AFEAS éveille ses membres à leurs responsabilités sociales, par l'information qu'elle diffuse. Elle les engage, en outre, à réaliser une action en vue de la promotion de la femme et de l'amélioration des conditions des milieux dans lesquels ces femmes vivent.

Nos membres sont donc très sensibles aux différents phénomènes sociaux qui caractérisent notre époque, soit: baisse de la natalité, travail professionnel des femmes, violence, hausse de l'espérance de vie, inflation, chômage, détérioration de l'environnement, délinquance juvénile, etc . . .

Le fort taux de chômage que nous connaissons depuis quelques années est l'un des problèmes sociaux qui inquiètent plusieurs membre de l'AFEAS. Elles ont eu à en subir les conséquences: travail saisonnier du conjoint, difficulté de ré-emploi après une mise à pied, démarches infructueuses ou difficiles lorsqu'elles veulent retourner sur le marché du travail après une absence plus ou moins longue.

C'est surtout l'avenir de leurs enfants qui les inquiètent. Il leur est facile de constater que beaucoup de jeunes ont énormément de difficultés à se trouver un emploi au moment de la fin de leurs études, soit parce qu'ils manquent d'expérience, soit parce que leur formation débouche dans un secteur d'emploi déjà encombré. Afin de permettre aux étudiants de faire un choix plus réaliste et plus adapté aux marchés de l'emploi, l'AFEAS demandait en 1978:

«Que les Centres de main-d'œuvre de chaque région fassent une enquête auprès des employeurs pour prévoir les emplois en demande d'ici 10 ans environ et retransmettent aux orienteurs ces renseignements pour mieux orienter les étudiants vers des professions ou des métiers qui correspondent aux besoins réels du marché du travail».

Par conséquent, l'AFEAS estime utiles et nécessaires les travaux entrepris par le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 et a accepté d'y apporter sa contribution par la rédaction et la présentation du présent mémoire.

Étant donné les préoccupations de nos membres, il est évident que les domaines où nous entrevoyons des possibilités d'emploi sont surtout d'ordre social plutôt qu'industriel ou commercial.

Moreover, since our group is composed exclusively of women deeply concerned with the improvement of the condition of the woman in our society, it is only natural that we give priority to all measures in support of equal rights of women in employment, whether it be at the level of job training, remuneration, or of social policy facilitating the access of women to employment.

CHILDBIRTH

If one single demographic phenomenon has become a major source of preoccupation by the various political and social leaders of our country, it is certainly the declining birth rate. Its foreseeable economic and social consequences are multiple and far-reaching. Even now, we must begin to take into account a future shortage of manpower as the average age of the population steadily increases.

At the origin of this problem several causes are to be found. There is of course inflation, and its adverse impact on the cost of essential goods and services: food, clothing, housing, etc. Another, which constitutes a factor at once economic and social in its implications, is the increased number of women in the labour force. These working women wish to pursue a professional or occupational career either of their own free choice, or are obliged to do so in order to contribute to the financial needs of their family. For most of them, having a child presents serious difficulties and cannot be envisaged, since reliable day care facilities geared to the specific needs of pre-school or school children are not available within or outside the home.

An additional factor of importance in 1980 is the loneliness of pregnancy, desired or otherwise. The trend toward increased variety and geographical mobility in the employment picture has frequently caused dispersal of the family unit for which it was ill-prepared. Consequently, many women can no longer look forward to the reassuring care and comforting presence of close family members to sustain them through the maternity period.

Moreover, our society is guilty of circulating some strangely unrealistic notions concerning pregnancy, childbirth, and the presence of children in the life of the couple. Two opposing sets of views are presented: on one hand, the experiences have been variously trying, painful, uncomfortable, cumbersome, or costly. On the other, the joys of fulfillment, celebration, and enrichment are stressed⁽¹⁾.

AFEAS considers that the couple, and particularly the woman, should be able to rely on a degree of social support commensurate with the importance of the role of maternity in society. This support should be such as to help the woman fulfill her function in pregnancy and childbirth by providing her with necessary human, health, and economic resources before and after the birth of her child. In addition, accessible and competent nursery facilities are essential if the couple is to meet its financial, professional, and social responsibilities.

Among the different solutions proposed by AFEAS in recent years are the following:

- Implementation of pre-natal programs sufficient to serve the entire population of Quebec.

De plus, notre groupe étant exclusivement composé de femmes préoccupées de l'amélioration de la condition féminine, il est tout à fait naturel que nous privilégions les mesures favorisant l'égalité des femmes face à l'emploi, que ce soit au niveau de la formation, de la rémunération ou des mesures sociales facilitant son accès.

NATALITÉ

S'il est un phénomène qui préoccupe les différents responsables politiques et sociaux de notre pays, c'est bien la baisse de la natalité. Les conséquences économiques et sociales prévisibles pour l'avenir sont très diverses. Déjà, il faut envisager une diminution de la main-d'œuvre disponible face à une population dont la moyenne d'âge sera de plus en plus élevée.

Plusieurs causes sont à l'origine de ce problème. Il y a, bien sûr, l'inflation qui touche tous les biens nécessaires: l'alimentation, le vêtement, le logement, etc... Une autre cause origine d'un facteur à la fois économique et social comme la présence des femmes de plus en plus grande sur le marché du travail. Celle-ci désirent poursuivre une carrière dans un métier ou une profession soit par choix, soit par obligation pour assurer les besoins financiers de la famille. La plupart du temps, une naissance est très difficile à envisager, le milieu ne disposant pas de services de garde sûrs répondant aux besoins spécifiques d'enfants d'âge pré-scolaire et scolaire.

Un autre facteur important en 1980, est la solitude des femmes qui ont à vivre une grossesse désirée ou non. La mobilité et la diversité des emplois ont occasionné une dispersion des familles à laquelle elles n'ont pas été préparées: Beaucoup de femmes donc ne peuvent plus compter sur le support moral et sécurisant des proches parents au moment d'une maternité.

De plus, la société véhicule des idées irréalistes par rapport à la grossesse, l'accouchement et la présence d'enfants dans la vie d'un couple. Deux conceptions s'opposent: expériences pénibles, douloureuses, inconfortables, encombrantes, coûteuses, ou plénitude, épanouissement, fête, enrichissement...⁽¹⁾.

L'AFEAS considère que le couple et plus particulièrement la femme, doit pouvoir compter sur un support social correspondant à l'importance du rôle social de la maternité. Ce support doit pouvoir aider la femme à assumer sa grossesse et son accouchement, en lui fournissant les ressources humaines, sanitaires et économiques nécessaires avant et après la naissance de l'enfant. De plus, des services de garde accessibles et compétents sont essentiels si le couple veut assumer ses responsabilités financières, professionnelles et sociales.

Les différentes solutions proposées par l'AFEAS depuis quelques années sont les suivantes:

- implantation de programmes de périnatalité de façon à bien desservir toute la population du Québec.

⁽¹⁾ /Cf. "l'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape".

⁽¹⁾ «l'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape».

—Policy strategy designed to encompass all categories of pregnant women.

—Couples to have available to them pre-natal courses and human resources, so that they may benefit from the medical and moral assistance so vital to both the couple and their baby, before and after birth.

—Basic changes to be made in the composition and policy orientation of the therapeutic abortion committees, creating openings for specialists in other related disciplines (particularly psychologists, social workers, etc.), including a strong feminine representation. These committees should be in a position to offer support facilities to the pregnant woman in a distress situation.

—Baby-sitting and family help services enabling mothers to find the rest and relaxation essential to their health and well-being.

—A network of day-care centres to be set up throughout the province of Quebec.

AFEAS believes that the above measures should be instituted within the next few years if we are to bring about solutions to the problem of the declining birth rate.

RECOMMENDATION

AFEAS therefore recommends as follows:

1. That occupational training of future workers, male and female, be encouraged in the following disciplines:

—Social workers, nurses, psychologists specialized in the problems associated with pregnancy, childbirth, and the early years of infant development.

—Baby-sitting or family help services capable of handling the physical and psychological care requirements of young children either at home or in the day-care centre environment.

—Male or female educators capable of managing day-care or nursery facilities.

VIOLENCE

There is nothing new about the phenomenon of violence in our present society; since time immemorial there has been fighting, domination, killing, war, etc. Our era is no exception. Quite the contrary, in fact; with the advent of electronic media and the proliferation of printed media, exposure to the many facets of violence has reached all levels of society, starting at an early age. Thus to many, violent behaviour has acquired the guise of normalcy.

Since 1977, AFEAS has been particularly interested in acts of violence where women and children are the victims. Every day, thousands of children suffer mistreatment within the family environment. In addition, the number of cases of rape and sexual assault is constantly on the rise.

There are several reasons why women as a group are more prone than any other to become victims of violence. Most of them are ill-prepared to defend themselves physically, and quite often passively endure aggressive gestures and acts inspired by the dominant attitude formed in the male. Lacking

—Stratégie visant à rejoindre toutes les femmes enceintes.

—Cours prénatals et ressources humaines à la disposition des couples, afin d'apporter le support médical et moral nécessaire au couple et au nourrisson avant et après la naissance.

—Transformation de la composition et de l'orientation des comités d'avortement thérapeutiques pour les ouvrir à d'autres spécialités (notamment psychologues, travailleurs sociaux, etc. . .) dont une forte représentation féminine. Ces comités devraient pouvoir offrir des services de soutien aux femmes enceintes en difficulté.

—Services de garde ou d'aide familiale pour permettre aux femmes de prendre le repos nécessaire à leur santé physique et mentale.

—Instauration d'un réseau de garderies sur l'ensemble du territoire du Québec.

L'AFEAS estime que ces mesures devront être appliquées dans les prochaines années si l'on veut apporter des solutions au problème de la dénatalité.

RECOMMANDATION

En conséquence, l'AFEAS recommande:

1. que la formation des futurs travailleurs et travailleuses soit encouragée dans les disciplines suivantes:

—travailleurs sociaux, infirmières, psychologues spécialisés dans les problèmes reliés à ceux qu'occasionnent la grossesse, l'accouchement, les premières années de la vie des enfants;

—aides ou auxiliaires-familiales capables de répondre aux soins physiques et psychologiques que nécessitent de jeunes enfants, soit en milieu familial, soit en garderie.

—éducateurs(trices) pouvant assumer la direction de garderies.

VIOLENCE

La violence n'est pas un phénomène nouveau dans notre société. De tout temps, il y a eu disputes, domination, assassinats, guerres, etc. . . et notre époque n'échappe pas à ce fléau. Au contraire, avec l'avènement des média électroniques et la multiplication des imprimés, les différentes manifestations de la violence atteignent toutes les couches de la population et leur sont accessibles dès le plus jeune âge. Ainsi, le comportement violent apparaît de plus en plus normal.

Depuis 1977, l'AFEAS s'est particulièrement intéressée à la violence dont les femmes et les enfants sont victimes. Chaque jour, des centaines de femmes sont battues par leur mari. Chaque année, des milliers d'enfants sont maltraités à l'intérieur de leur famille. D'autre part, le nombre de viols et d'attentats à la pudeur ne cesse d'augmenter.

Les femmes sont plus que tout sujettes à être victimes de violence. Pour la plupart, elles sont mal préparées à se défendre physiquement et souvent elles subissent des gestes, des actes qui manifestent l'esprit de domination qui a été inculqué aux hommes. Comme elles disposent de peu de ressources

adequate economic resources to support themselves, they cannot summon the courage either to file formal complaint, or to leave their homes.

With the recent creation of specialized centres for battered wives, experience has shown that the husband is inclined to improve his attitude when he comes to realize that resources are in fact available to his wife to enable her to escape from maltreatment, perhaps even to start life anew on her own.

AFEAS believes that is essential to provide these women and their children with centres where they can find refuge at any hour of the day or night during periods of crisis, for their personal safety⁽¹⁾.

These centres should be able to accomodate different types of persons in distress, and thereby constitute an essential service to the more unfortunate. Their facilities should also include activity and information centres, and possibly even training facilities where women could learn how to protect themselves, not only from a physical standpoint, but on emotional and legal levels as well.

Violence toward women also takes the form of assaults of a sexual nature, and although an official report by the Quebec Provincial Police mentions that only one rape case in ten is actually reported, this type of criminal offense is on the increase in the judicial records of the country as a whole.

In Canada the number of complaints filed for rape tripled between 1963 (549 cases) and 1973 (1,593 cases). In the province of Quebec, under the heading of offences arising from bodily assault, rape ranked second after assault causing personal injury. It is the crime having the highest rate of increase; it is also the most unreported crime, the crime showing the highest rate of unfounded charges (37.5%), the lowest rates of arrest (10%), indictment (5%), and conviction (2.5%) based on the number of complaints filed.

The rape victim must also contend with some tenaciously held prejudices which society in general harbours on the subject; her status as victim too often gives way to one of implied guilt.

For several years (since 1975), rape crisis centres («Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel», or «C.A.L.A.C.S.») provide essential services to victims of sexual assault in general, and of rape in particular. These centres are prevention-oriented; more specifically, they promote the development of policies and services designated to curb the frequency of sexual assault incidents. They pursue twin priority objectives; direct assistance, and education-sensitization⁽²⁾.

AFEAS has therefore formulated the following requests:

- That a network of crisis centres be set up throughout Quebec to receive individuals and families in distress.
- That the continuation of the rape crisis centres («C.A.L.A.C.S.») as autonomous entities be ensured, and

économiques, elles n'osent ni porter plainte, ni quitter le domicile conjugal.

Avec la venue récentes de centre d'accueil pour femmes violentées, l'expérience a prouvé que le conjoint a tendance à changer d'attitude lorsqu'il se rend compte que la femme a des ressources lui permettant de se soustraire aux mauvais traitements et possiblement ré-orienter sa vie.

L'AFEAS croit qu'il est essentiel de procurer à ces femmes et à leurs enfants des centres de dépannage qui puissent les recevoir dans les périodes de crise afin d'assurer leur sécurité et ce, 24 heures par jour⁽¹⁾.

Ces centres d'accueil pourraient accueillir différents types de personnes en détresse et constituer un service essentiel aux gens les plus démunis. On pourrait aussi retrouver à l'intérieur de ces centres des services d'animation, d'information et même de formation où les femmes pourraient apprendre à se défendre sur les plans physiques, émotionnels et juridiques.

La violence envers les femmes se manifeste aussi dans les agressions à caractère sexuel et bien que selon un communiqué officiel de la Sûreté du Québec, un viol sur dix (10) seulement est rapporté, c'est un crime qui est à la hausse dans les annales judiciaires du pays.

Au Canada, le nombre de plaintes pour viol a triplé de 1963 (549) à 1973 (1,593). Au Québec, de 1970 à 1974, au chapitre des infractions contre la personne, les viols arrivent au deuxième rang après les blessures corporelles. En 1976, on comptait au Québec, 476 viols et 1,246 attentats à la pudeur. C'est le crime où l'on constate le plus haut taux d'accroissement, il est le plus sous-dénoncé, il comporte le plus fort taux de plaintes non fondées (37.5 p. 100), le plus faible taux d'arrestation (10 p. 10), d'inculpation (5 p. 10) et de condamnation (2.5 p. 100) par rapport au nombre de plaintes.

La personne victime de viol doit faire face à des préjugés très tenaces de la part de la société; de victime, elle passe souvent à l'état de coupable.

Depuis quelques années (1975), les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (C.A.L.A.C.S.) offrent des services essentiels aux victimes d'agressions sexuelles en général et de viol en particulier. Ces centres œuvrent dans une perspective de prévention, plus précisément, ils visent à promouvoir le développement de politiques et de services destinés à promouvoir les agressions à caractère sexuel. Ils poursuivent deux objectifs prioritaires: l'aide directe et l'éducation—sensibilisation.⁽²⁾

L'AFEAS a donc demandé:

- Qu'un établisse un réseau de centres d'accueil pour recevoir les personnes et les familles en détresse, répartis sur l'ensemble du territoire du Québec.
- Que soit assuré le maintien des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel comme organis-

⁽¹⁾ Cf. "L'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape".

⁽²⁾ Cf. "L'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape".

⁽¹⁾ «L'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape.»

⁽²⁾ «L'AFEAS et la condition féminine, 1980, une étape.»

that the number of these centres be expanded across the province.

We believe the two types of crisis centres described above to be of vital importance in the fight against violence, and we of course rely on government aid to create and maintain them. However, we also believe that the determination of women to work out their own solutions to these problems, and to help one another in this effort will bring forth initiatives on their part, and that we shall see these centres multiply throughout Quebec, in keeping with its size.

RECOMMENDATION

In the above connection, we recommend as follows:

2. Provide for the training of social workers and activity directors, both male and female, capable of dealing with the specific needs of persons in distress situations, particularly as concerns women and children victims of violence within the family unit, or of sexual assault.

HOME CARE SERVICE

We are presently witnessing a marked increase in the ageing of the population. This phenomenon can be attributed in part to the declining birth rate as we have already mentioned, but also to the increasingly longer life expectancy pattern. As a result, the elderly citizen segment of the population is growing annually, and numerous questions have been raised by society on this subject.

It is said that there are approximately 500,000 elderly people presently living in Quebec, and that 95 per cent of them prefer to reside in their own homes as long as possible, as they feel a greater degree of independence there. Many of them still enjoy good health and manage quite well either on their own, or with some assistance from family members. For others however, whose state of health is more precarious, or who suffer from loneliness, certain services must be provided in order to ensure a better quality of life: i.e., balanced meals, housekeeping chores, transportation, medical care, and recreational activities.

The Social Affairs Ministry officially encourages senior citizens to continue to reside in their homes as long as they can, and its policy is aimed at an intensification of assistance and support services for the elderly in their homes.

Indeed, over the past three years, the Social Affairs Ministry has considerably expanded its efforts to achieve the following objectives:

- make health and social services more accessible to those population groups most lacking in these resources.
- meet the urgent, unsatisfied needs of population groups which, owing to their vulnerability, are more likely to require major health and/or social services such as hospitalization, placement in rest homes or rehabilitation institutions.
- enable prolonged residence at home, through the availability of conveniently located services, in response to the increasingly outspoken requests of a large number of citizens.

mes autonomes et de multiplier ces centres dans la province.

Nous croyons ces deux (2) types de centres nécessaires dans la lutte contre la violence et nous comptons, bien sûr, sur l'aide des gouvernements pour les établir et les maintenir. Cependant, nous estimons que la volonté des femmes de s'en sortir elles-mêmes et de s'entraider dans cette lutte, fera naître des initiatives et nous verrons se multiplier ces centres à la grandeur du Québec.

RECOMMANDATION

A cet effet, nous recommandons:

2. De prévoir la formation de travailleurs(es) sociaux et d'animateurs(trices) capables de répondre aux besoins des personnes en détresse, particulièrement les femmes et les enfants victimes de violence à l'intérieur de la famille ou à la suite d'agressions à caractère sexuel.

AIDE À DOMICILE

Nous assistons actuellement à un vieillissement accru de la population. Ce phénomène est dû, comme nous l'avons dit, à la baisse de la natalité, mais aussi à une espérance de vie de plus en plus grande. La population de personnes âgées s'accroît donc d'année en année, et notre société se pose beaucoup de questions à ce sujet.

L'on parle de 500,000 personnes âgées vivant actuellement au Québec. L'on dit que 95 p. 100 d'entre elles désirent demeurer à la maison le plus longtemps possible. Elles s'y sentent ainsi plus autonomes. Plusieurs d'entre elles jouissent encore d'une bonne santé et arrivent à se débrouiller seules ou avec l'aide de leur famille. Pour d'autres dont la santé est plus fragile ou qui sont plus solitaires, il faut prévoir des services afin de leur assurer une meilleure qualité de vie, soit: repas équilibrés, travaux ménagers, transport, soins médicaux, activités récréatives.

Le ministère des Affaires sociales encourage les personnes âgées à demeurer à domicile le plus longtemps possible et sa politique vise à intensifier les services d'aide et de support.

En effet, au cours des trois (3) dernières années, le ministère des Affaires sociales a considérablement multiplié ses efforts afin de:

- rendre accessibles des services de santé et des services sociaux à des populations plus dépourvues de telles ressources;
- répondre aux besoins urgents et nonsatisfaits de populations plus sujettes, à cause de leur vulnérabilité, à utiliser des services lourds tels que l'hospitalisation et le placement en institution d'hébergement et de réadaptation;
- permettre ainsi une vie à domicile prolongée par des services disponibles à proximité de leur milieu de vie et répondant aux désirs de plus en plus explicites de très nombreux citoyens.

We also wish to emphasize the fact that AFEAS proposes the coordination of services to the elderly with those to other special care clientele such as the chronically ill, handicapped persons, and families in distress. All of these clientele groups are often affected by low income levels which severely limit their freedom of movement and quality of life.

Home care services are defined as the aggregate of those activities aimed at providing the beneficiary with moral, material, and medical support capable of compensating him in some measure for his loss of autonomy.

Together with other organizations, AFEAS has requested since 1975 that mechanisms be set up throughout Quebec so that the aged and other needy groups may be able to count on receiving home care services at all times.

RECOMMENDATION

Considering the policy of the Social Affairs Ministry assigning priority status to home care services;

Considering the forecast for a continued increase in the number of elderly people in coming years;

AFEAS recommends as follows:

3. Training of both male and female nurses, family help and auxiliaries, and activity directors specialized in home care and assistance to the aged, the handicapped, or to their families if the latter are unable to support the burden of such care and assistance on their own.

ENVIRONMENT

For several years now, AFEAS has been actively interested in the protection of the environment. Its members are alert to anything which presents a risk of destroying the balance of nature whether it be of the water, of the earth, or of the air.

The problem of water pollution remains that which has caused the most concern among the general population, for it is affected by this problem in numerous aspects of every day life: e.g., Consumption (three out of five Quebecers admit to never drinking water which comes from a faucet), Leisure (it is becoming increasingly difficult to find clean beaches and water suitable for safe bathing), Commercial and Sport Fishing (how many dead or contaminated fish have been found in our lakes and rivers?), Labour (a substantial share of pollution liability has been attributed to farm operators in particular).

Despite the warnings which have been sounded by several organizations over the past few years, the quality of Quebec waterways and lakes is subject to doubt, each day greater than the previous. The ever increasing scale of industrial, forestry, and agricultural operations, combined with haphazard and accelerated urbanization programs, has certainly contributed to this deterioration.

Quebec no longer has a choice; it must clean up its waterways. A water purification program is planned, and will require the expenditure of public funds in the order of \$7 billion during the next ten years. In order to realize its objectives this program will need the full cooperation of numerous participants: i.e., the federal, provincial, and municipal governments, industry, agricultural and fishery operations, and of course, the general population.

Nous tenons également à souligner le fait que l'A.F.E.A.S. se propose d'associer les services aux personnes âgées à d'autres clientèles-cibles, soit: les malades chroniques, les personnes handicapées, les familles en difficulté. Toutes ces clientèles sont souvent affectées par de faibles revenus qui restreignent leur autonomie et la qualité de leur vie.

L'on définit les services à domicile comme l'ensemble des activités visant à apporter au bénéficiaire un soutien moral, matériel et médical susceptible de compenser une perte d'autonomie et ce, à domicile.

A l'instar d'autres organismes, l'AFEAS demande depuis 1975 que des mécanismes soient mis en place, à travers tout le Québec, afin que les personnes âgées et les différents groupes dans le besoin puissent compter sur des services à domicile en tout temps.

RECOMMENDATION

Compte tenu de la politique du ministère des Affaires sociales de privilégier les services à domicile;

Compte tenu de la hausse prévue du nombre de personnes âgées au cours des prochaines années;

L'AFEAS recommande:

3. la formation d'infirmiers (ières), d'aides et d'auxiliaires-familiales, d'animateurs (trices) spécialisés dans les soins et l'aide à apporter à domicile, aux personnes âgées handicapées ou aux familles qui sont dans l'incapacité de pourvoir seules à leur entretien.

ENVIRONNEMENT

Depuis plusieurs années, l'AFEAS s'intéresse à la protection de l'environnement. Les membres sont sensibilisés à tout ce qui risque de détruire l'équilibre naturel que ce soit dans le domaine de l'eau, du sol et de l'air.

Le problème de la pollution des cours d'eau demeure celui auquel la population est la plus sensible. Elle en est affectée dans différents domaines de la vie courante:—Consommation (trois (3) Québécois sur cinq (5) avouent ne jamais boire l'eau qui sort du robinet).—Loisirs (il est de plus en plus difficile de trouver des plages et des eaux propres où l'on puisse se baigner sans danger)—Pêche sportive et commerciale (que de poissons trouvés morts ou contaminés dans nos lacs et rivières)—Travail (une grosse part de responsabilité est attribuée aux exploitants agricoles en particulier).

Bien que plusieurs organismes aient sonné l'alerte depuis quelques années, la qualité des cours d'eau et des lacs du Québec est chaque jour davantage compromise. Les activités industrielles, forestières et agricoles de plus en plus importantes et une urbanisation accélérée et irrationnelle ne sont pas étrangères à cette dégradation.

Le Québec n'a plus le choix, il doit assainir ses cours d'eau. Un programme d'assainissement est prévu et nécessitera des dépenses publiques de l'ordre de \$7 milliard au cours des dix (10) prochaines années. Ce programme, pour réussir, nécessitera la collaboration de plusieurs intervenants soit, les gouvernements fédéral, provincial et municipaux, les industries, les entreprises d'agriculture, de pêche et enfin, les citoyens.

The work to be done in all aspects of this field has barely been started. It involves pollution source identification, the design, construction, and installation of water purification plants and equipment, up to and including information programs directed at the principal parties concerned and to the general public. And when all of our water will have become pure again, we shall have to ensure close surveillance to keep it that way.

It is quite apparent that water purification is a field which is bound to absorb considerable manpower in coming years; specialists and common labour will both be required in large numbers.

RECOMMENDATION

AFEAS therefore recommends as follows:

4. That training be provided in coming years to persons who will be qualified to perform specialized functions in water purification projects: chemists, laboratory analysts, engineers, technicians, information specialists, skilled workers, etc.

AGRO-FOOD INDUSTRY

In the course of the 20th century, the work patterns of the population have undergone significant changes. Several contributing factors can be cited; among these are industrialization, mechanization, and motor transportation. A single principle now dominates all production activity: efficiency. Producing maximum goods or services in minimum time with a minimum expenditure of effort. In short we have progressed from a lifestyle which demanded great physical effort, to one which is relatively sedentary.

At the same time, improved living standards and access to a wider variety of consumer products combined to revolutionize our eating habits. Unfortunately, these new eating patterns do not correspond to the actual energy needs of our bodies, resulting in nutritional imbalance which affects our physical and psychological well-being.

For the past several years, confronted with the tremendous health care costs directly related to our poor eating habits, both Health and Welfare Canada and the Quebec Social Affairs Ministries have been active in promoting a general policy on nutrition. The information effort associated with this promotion seems to be producing results, and consumer demand for food products containing less sugar and fat has advanced progressively. By the same token, dairy and vegetable products are increasingly preferred.

The constant rise in living costs continues to be a primary source of concern to the homemaker. Families are seeking more and more ways to hold the line, if not actually reduce the cost of the food basket. It remains a most difficult task, for Quebecers themselves have little or no control over inflationary pressures on food costs, being dependant on outside production sources particularly as concerns cereal, fruit, vegetable, and beef supplies.

It is obvious that our climatic conditions do not favour domestic production of several of these food items. Notwithstanding, initiative undertaken by both the private and cooperative sectors seem to indicate that a greater degree of self-sufficiency in food supplies can be attained.

Le travail à faire dans ce domaine demeure entier sur tous les plans. Cela va de l'identification des sources de pollution, en passant par la conception, la construction et l'installation des usines ou des appareils d'épuration jusqu'à l'information aux parties les plus concernées et à la population en général. Quand toutes nos eaux seront redevenues pures, il faudra, bien sûr, assurer une surveillance.

Il apparaît donc clairement que l'assainissement des eaux est un domaine qui absorbera, au cours des années à venir, une main d'œuvre considérable parmi laquelle on retrouvera, à la fois, le spécialiste et le simple ouvrier.

RECOMMANDATION

L'AFEAS recommande donc:

4. que soit prévue, pour les prochaines années, la formation de personnes préparées à assumer le travail d'assainissement des eaux: chimistes, analystes de laboratoire, ingénieurs, techniciens, agents d'information, ouvriers spécialisés, etc. . .

INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Au cours du XXe siècle, la façon de travailler de la population a été très modifiée. Plusieurs facteurs ont contribué à ce changement, soit: industrialisation, mécanisation, transport automobile. Un principe dirige maintenant toute production: efficacité, c'est-à-dire, produire le plus possible dans le plus court temps et avec le moins d'effort. Nous sommes donc partis d'un mode de vie qui exigeait beaucoup de dépenses physiques pour parvenir à un mode de vie sédentaire.

En même temps, la hausse du niveau de vie et l'accès à une plus grande variété de produits de consommation ont rapidement modifié nos habitudes alimentaires. Malheureusement, celles-ci ne répondent pas à nos véritables besoins énergétiques. Il en résulte un déséquilibre qui affecte la santé physique et psychologique.

Devant les coûts énormes en soins de santé associés directement à notre mode d'alimentation, les ministères de la Santé du Canada et des Affaires sociales du Québec travaillent à instaurer une politique en matière de nutrition, depuis quelques années. L'information diffusée semble porter fruit, et de plus en plus l'on recherche des aliments naturels contenant moins de sucre et de matières grasses. L'on favorise davantage les produits laitiers et végétaux.

La hausse constante des prix est un élément qui continue de prendre de l'importance pour la cuisinière. De plus en plus, les familles recherchent des moyens de stabiliser, sinon de réduire, le coût du panier de provision. Cela demeure difficile, car les Québécois ont peu de contrôle sur ce phénomène de l'inflation dans les aliments. Ils sont très dépendants de la production extérieure, surtout en ce qui concerne l'approvisionnement des céréales, de fruits, de légumes et de boeuf.

Il est évident que les conditions climatiques ne favorisent pas la production de plusieurs de ces aliments. Cependant, des initiatives privées ou coopératives permettent de croire qu'il serait possible d'accéder à une plus grande indépendance en matière d'alimentation.

In order to arrive at conclusive results in this area, it will be necessary to increase greenhouse production. At the present, the energy costs associated with this form of production are staggering; new and less costly energy sources must be found. Above all, we must see how we can obtain maximum utilization from existing energy sources.

AFEAS regards the agro-food industry as a sector of economic activity vital to the harmonious development of Quebec. In order to stimulate this industry, our association would expect that the following measures be contemplated:

- Aid and encouragement to be given to initiatives aimed at increasing local vegetable production.
- Improved promotion, preservation, and marketing of our farm products.
- Composting; i.e., the transformation of organic waste into fertilizer, to be encouraged throughout Quebec.

RECOMMENDATION

To meet the above needs AFEAS recommends as follows:

5. That training be provided to develop:

- Technicians in agriculture and in agronomy; specialists in farm product promotion, preservation, and marketing.
- Composting specialists.
- Research scientists, engineers, and technicians specialized in the production and conservation of all forms of energy.

WOMAN AND WORK

Job Training

One of the striking features in the development of labour markets in Western hemisphere countries has been the increased growth of female labour in the work force. Women are continuing to follow their professional careers even after marriage, or are re-entering the labour market after a more or less prolonged absence, under the pressure of family financial obligations. The labour market itself has undergone significant changes; automation and new technology have caused certain types of jobs to disappear, while creating others. Occupational skills have progressed with the assimilation of new techniques derived from scientific discovery.

Traditionally relegated to housework and the raising of children, women tended to neglect their occupational training. They would hold a job for a period of time, only to leave it as soon as they married. As a result, they received only limited job training, preparing them for low-paying positions with little opportunity for advancement. Even today, despite the growing presence of women in the labour market, women's work is often regarded as marginal and sporadic. They are confined to female labour "ghettos" regardless of the overcrowding and poor wages prevailing in these sectors.

These women absolutely need to resume their general education and job training. They can elect to pick up their formal studies where they left off, or they can enroll in professional training courses to learn occupational skills required in the labour force.

Pour en arriver à des résultats probants, il est nécessaire d'augmenter la culture en serres. Actuellement, l'approvisionnement en énergie représente des coûts énormes. Il faut rechercher des sources d'énergie nouvelles et plus économiques. Surtout, il faudrait voir comment on peut utiliser au maximum l'énergie produite actuellement.

Pour l'AFEAS, l'industrie agro-alimentaire est un secteur d'activité économique essentiel au développement harmonieux du Québec. Pour stimuler cette industrie, notre Association s'attend à ce que:

- soient encouragées et aidées les initiatives pouvant augmenter la production de légumes au niveau local;
- soient améliorées la promotion, la conservation et la mise en marché de nos produits agricoles;
- soit favorisé le système de compostage, c'est-à-dire, la transformation de déchets en engrais sur l'ensemble du territoire Québécois.

RECOMMANDATION

Pour répondre à ces besoins, l'AFEAS recommande:

5. que soit prévue la formation de:

- techniciens agricoles, agronomes, spécialistes dans la promotion, la conservation et la mise en marché;
- techniciens spécialisés dans le compostage;
- chercheurs, ingénieurs et techniciens spécialisés dans la production et la conservation de toutes formes d'énergie.

FEMME ET TRAVAIL

La formation

Une des caractéristiques de l'évolution du marché du travail dans les pays occidentaux est l'augmentation croissante de la main-d'œuvre féminine. Les femmes poursuivent leur activité professionnelle après leur mariage ou réintègrent le marché du travail après une interruption plus ou moins longue due à leurs obligations familiales. Le marché du travail s'est lui-même modifié: l'automation et l'évolution technologique ont fait disparaître plusieurs types d'emplois pendant qu'elles en faisaient naître de nouveaux. Les techniques professionnelles ont elles-mêmes évolué en intégrant les nouvelles connaissances apportées par les découvertes scientifiques.

Traditionnellement destinées à l'entretien du foyer et à la garde des enfants, les femmes ont négligé leur formation. Elles exerçaient un métier pendant quelque temps puis l'abandonnaient au moment de leur mariage. Elles ne recevaient donc qu'une formation limitée les orientant vers des emplois de services mal rémunérés et aux possibilités de promotions très restreintes. Aujourd'hui encore, malgré le nombre toujours croissant de femmes sur le marché du travail, on considère le travail féminin comme marginal et sporadique. On les confine dans des ghettos d'emplois féminins malgré la saturation et la mauvaise rémunération de ces secteurs.

Les femmes ont absolument besoin de reprendre leur formation. Elles peuvent choisir de reprendre leurs études là où elles les ont laissées ou s'inscrire à un cours de formation professionnelle destiné à la formation de la main-d'œuvre.

It is no easy matter for them to return to studies in the conventional school system, organized as it is to accommodate regular students. Schedules, transportation, child care, school costs, and age limits often impose unsurmountable barriers to the pursuit of academic studies. To the above limiting factors should be added the further difficulty encountered in validating experience acquired other than at work, their lack of assurance, and being unaccustomed to the sustained intellectual effort demanded of them in a study environment. We must also mention a certain persistent tendency in the concept of female education to channel them automatically toward the so-called "traditionally feminine" vocational fields.

"In study orientation and admissions policies, whether it be at college, university, or adult education levels, both the orientation criteria used and the range of courses offered (particularly in professional training) are such as to perpetuate the practice of directing women students toward courses of study which allow them no avenue of escape from their traditional role, and hold them at subordinate levels of employment. In addition, women having acquired pertinent work experience in the home are unable to have it recognized as having the same value as experience acquired through employment."⁽¹⁾

Whether it be in continuing education programs sponsored by regular educational institutions such as the school boards, CEGEPS, and universities, or in professional training programs designed for re-cycling of workers, priority is given to male labour training. "Moreover, in certain places no attempt is made to disguise the fact that women are admitted (to professional training courses offered by manpower centres) only if openings remain after all male applicants have been able to register."⁽²⁾

There are also on-job training programs organized in industry; businesses are eligible to receive certain subsidies for these trainees, but only 28.3 per cent of the trainees are women. Furthermore, these firms frequently make use of trainee labour for only as long as the subsidies are in force, then release them and start a new program with different trainees.

AFEAS would like to see due consideration given to the desire of women to have a professional occupation outside the home, and that they be allowed better integration into the job market.

Career orientation counselling, admissions policies, and the organization of professional training courses should all respect women's talents, aspirations, previous experience, and their obligations as mothers.

RECOMMENDATIONS

6. That educational institutions be encouraged to facilitate women's return to formal studies, or their acquisition of professional competence, by:

—creating reception and pedagogical support facilities designed to cater to the needs of this special clientèle group.

Le retour aux études dans des institutions d'enseignement organisées en fonction des étudiants réguliers, n'est pas si facile. Les horaires, les déplacements, les services de garde, les frais de scolarité, les limites d'âge, les placent souvent dans une impossibilité matérielle de poursuivre leur formation académique. A ces limites viennent s'ajouter la difficulté de faire reconnaître leur expérience acquise en dehors du marché du travail, leur manque d'assurance, leur manque d'entraînement au travail intellectuel. Il faut aussi parler de la persistance de la conception de l'éducation des femmes qui les oriente automatiquement vers des domaines dits traditionnellement féminins.

«Sur le plan de l'orientation et de l'admission que ce soit au niveau collégial, universitaire ou en éducation des adultes, les critères d'orientation et les cours offerts (notamment en formation professionnelle) font que l'on continue de diriger les femmes vers des cours qui ne leur permettent pas de sortir de leur rôle traditionnel et qui les maintiennent dans des emplois subalternes. De plus, les femmes ayant acquis une expérience au foyer ne peuvent faire reconnaître celle-ci au même titre qu'une expérience sur le marché du travail».⁽¹⁾

Que ce soit dans les programmes d'éducation aux adultes des institutions d'enseignement (commissions scolaires, cégeps, universités), ou dans les programmes de formation professionnelle destinés au recyclage des travailleurs, la priorité est donnée à la formation de la main-d'œuvre masculine. «D'ailleurs, on ne se cache pas, en certains endroits de n'admettre les femmes (aux cours de formation professionnelle offerts par les centres de main-d'œuvre) que s'il reste des places après que tous les candidats masculins aient pu s'inscrire».⁽²⁾

Il existe aussi des programmes de formation en industrie. Des entreprises peuvent obtenir des subventions pour la formation des stagiaires. Seulement 28.3 p. 100 de ces stagiaires sont des femmes. De plus, les entreprises utilisent le travail des stagiaires le temps que durent les subventions pour ensuite les congédier et entreprendre un nouveau programme avec de nouveaux stagiaires.

L'AFEAS voudrait que le désir des femmes d'avoir une occupation professionnelle à l'extérieur du foyer soit respecté et qu'on leur permette une meilleure intégration au marché du travail.

L'orientation, l'admission et l'organisation des cours de formation professionnelle devraient respecter leurs talents, leurs aspirations, leur expérience antérieure et leur disponibilité de mère de famille.

RECOMMANDATIONS

6. qu'on incite les établissements d'enseignement à faciliter aux femmes le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle:

—en créant des services d'accueil et de soutien pédagogique adaptés au besoin de cette clientèle particulière;

⁽¹⁾ Report by the Council on the status of Woman: "L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec"—December 1976, page 35.

⁽²⁾ Op. cit., page 31.

⁽¹⁾ Mémoire du Conseil du Statut de la Femme, «L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec», décembre 1976, page 35.

⁽²⁾ Mémoire du Conseil du Statut de la Femme, «L'accès à l'éducation pour les femmes du Québec», décembre 1976, page 31.

- eliminating the age requirements for access to educational or training facilities.
- introducing greater flexibility in course scheduling.
- giving credits for skills acquired outside the educational system as being equivalent to general training.

- giving credits for working experience acquired in the home or through benevolent work, in fields related to certain courses or programs, waiving the customary academic pre-requisites demanded of regular students applying for the latter, and opening these fields of study to adults.
- providing realistic information to applicants regarding employment opportunities related to their field of study.
- recognizing admissibility of adults to student loan and scholarship programs.

7. That women be able to have free access to professional training programs.

8. That subsidies paid to business and industry in connection with on-job training programs be tied to a formal commitment by recipient firms to give preference to the hiring of trainees having successfully completed the program, when permanent position become available.

Equal pay

In industrialized countries, the average wage earned by women is less than that earned by men. From numerous studies done on this subject, the difference in salaries has been evaluated at 50-80 per cent

Several factors can be cited to explain this differential: inequality of education levels between men and women, lesser experience on the job (women's careers are often somewhat discontinuous), and the number of hours worked are among the determinants. We also find the following: a professional distinction between male and female career activities, low rates of unionization and advancement, and lastly, discrimination rooted in the belief that woman's work is intended only to produce a secondary source of income. This prevalent attitude tends to tie women's remuneration to their function within the family unit, rather than to their productivity.

Article 19 of the Charter of Human Rights and Liberties, adopted in 1975, sanctifies the principle of equal remuneration. This principle is defined as "equal pay for equivalent work" which should in theory suffice to put an end to job (and corresponding pay scale) classifications based on the sex of the incumbent.

The Human Rights Commission found it necessary to publish a lengthy interpretation of the notion of "equivalent work"; it developed a method of job analysis which is used when it conducts investigations in industrial and business firms. However, these investigations are carried out only after a complaint has been filed, and require considerable time to complete. The provisions of this law cannot be expected to have an immediate effect on wages as a whole.

AFEAS believes that the work of the Human Rights Commission should be reinforced by other measures aimed at speeding up the process of wage re-adjustment, particularly in

- en abolissant les limites d'âge pour l'accès à la formation;
- en permettant une plus grande flexibilité des horaires;
- en reconnaissant l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;
- en reconnaissant l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces dernières accessibles aux étudiants adultes sans exiger les pré-requis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;
- en informant adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail;
- en reconnaissant l'admissibilité aux prêts et bourses.

7. qu'on rende accessibles aux femmes tous les programmes de formation professionnelle.

8. que les subventions accordées aux entreprises, dans le cadre des programmes de formation en industrie, soient liées à l'obligation de donner priorité à l'embauche à titre permanent des stagiaires ayant rempli les exigences de cette formation.

Égalité de rémunération

Dans les pays industrialisés, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Les nombreuses études réalisées sur les différences de salaires entre hommes et femmes évaluent cet écart entre 50 et 80 p. 100.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences: un niveau de formation inégal, une moins longue expérience (la carrière des femmes est souvent discontinue), le nombre d'heures consacrées au travail mais aussi, la division professionnelle entre métiers féminins et métiers masculins, le faible taux de syndicalisation, le faible taux de promotion et enfin, la discrimination entretenue par la croyance qui veut que le travail des femmes ne constitue qu'un revenu d'appoint. Cette dernière attitude lie le salaire des femmes non à leur productivité mais à leur rôle familial.

L'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, adoptée en 1975, consacre le principe de l'égalité de rémunération. Ce principe est défini par un «salaire égal pour un travail équivalent», ce qui devrait pouvoir éliminer la classification des tâches et du salaire qui y est attaché selon le sexe de la personne qui les accomplit.

La Commission des droits de la personne a dû publier une longue interprétation de la notion de «travail équivalent»; elle a élaboré une méthode d'évaluation des postes utilisés lorsqu'elle fait enquête auprès des entreprises. Cependant, ces enquêtes ne sont entreprises qu'à la suite d'une plainte et demandent beaucoup de temps. Les dispositions de cette loi ne peuvent pas avoir d'effets immédiats sur l'ensemble des salaires.

L'AFEAS considère que le travail de la Commission des droits de la personne devrait être appuyé par d'autres mesures visant à accélérer le mouvement de réajustement des salaires,

the area of salary proposals presented when negotiating collective agreements, and the analysis of these agreements.

RECOMMENDATIONS

9. That salary proposals be drawn up in accordance with the provisions of Article 19 of the Charter of Human Rights and Liberties obligating "any employer to grant equal salaries or wages to all employees performing equivalent work in the same job and at the same location."

10. That the (Quebec) Ministry of Labour and Manpower undertake continuous monitoring of salaries, fringe and other benefits paid to all workers, that the results of these analyses be forwarded to the Human Rights Commission, to the "Conseil du Patronat", and to the Public Service Ministry, who will in turn set up mechanisms to eliminate the practices of discrimination in employment. Further, that the information thus compiled be communicated to the workers, male and female.

Part-time work

Part-time work has become a reality of every day life; it is widespread, and is a phenomenon which should receive general recognition. In 1977, part-time employees constituted 15.9 per cent of the female work force in Quebec, but only 4.1 per cent of the male work force. Women account for 68 per cent of the total number of part-time workers.

For certain population groups; e.g., young people, the elderly, students, handicapped persons, welfare recipients, immigrants, native peoples, men or women having charge of young children, this form of work is quite suited to their particular modes of integration into productive activity.

As we have seen, the present situation of part-time employees is not particularly enviable. They are for the most part limited to routine functions lacking interest, without real responsibilities, without opportunities for promotion, and poorly paid. Most of them do not come under the protection of labour unions, and those who do are often neglected by their unions. They are not eligible to receive the fringe benefits offered to regular employees, and as a general rule, their jobs are the first to go in times of economic crisis or lay-offs.

Many women are attracted to this type of employment for a number of reasons: less demanding working hours, more time for their families, a means of gradually re-entering the employment market after a more or less protracted absence. However, this form of employment should in no way be allowed to be tantamount to a female "ghetto", perpetuating a process of subordination and subjugation against which women have protested with vehemence. Unfortunately it must be noted that those places employing the greatest number of women on a part-time basis are service industries (stores, restaurants), where their occupations reflect the traditional role of the woman. They are the unskilled, unqualified workers: e.g., waitresses, saleswomen, receptionists, hostesses, etc. The mere fact of identifying women with these non-specialized, casual work categories also tends to discredit women's aptitudes in the work place. With this in mind, the social

notamment par le biais des offres salariales déposées lors des négociations des conventions collectives et par l'analyse de ces conventions elles-mêmes.

RECOMMANDATIONS

9. que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui oblige «tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit».

10. que le Ministère du travail et de la main-d'œuvre procède à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs, qu'il transmette les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du patronat et au ministre de la fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est devenu une réalité quotidienne, largement répandue et c'est un phénomène que nous devons reconnaître. En 1977, les travailleurs à temps partiel représentaient 15,9 p. 100 de la main-d'œuvre féminine au Québec et seulement 4,1 p. 100 de la main-d'œuvre masculine. Les femmes constituent 68 p. 100 de la main-d'œuvre à temps partiel.

Chez certains groupes de la population: les jeunes, les personnes âgées, les étudiants, les handicapés, les assistés sociaux, les immigrants, les autochtones, les femmes et les hommes ayant de jeunes enfants, cette forme de travail correspond à leur mode d'intégration à la vie économique.

On constate que la situation actuelle des employés à temps partiel est peu enviable. Ils sont, le plus souvent, confinés à des tâches fonctionnelles, sans intérêt, sans responsabilité, sans promotion possible et mal payés. Ils ne sont pas syndiqués en majorité et quand ils le sont, ils sont le plus souvent négligés par leur syndicat; ils ne bénéficient pas des avantages sociaux accordés aux travailleurs réguliers. Leurs postes sont promis à liquidation à la première crise économique ou compression de personnel.

Plusieurs femmes sont attirées par ce type d'emploi pour différentes raisons: horaires moins lourds, plus de temps pour la famille, réintégration progressive au milieu du travail après une absence plus ou moins prolongée. Mais cette forme d'emploi ne devrait, en aucun cas, constituer un ghetto féminin, perpétuant le processus minorisant et infériorisant contre lequel les femmes protestent énergiquement. On doit malheureusement reconnaître que les endroits où l'on retrouve le plus de femmes travaillant à temps partiel sont dans les industries de services (magasins, restaurants) correspondant au rôle traditionnel féminin. Ce sont des ouvrières non-spécialisées, non-qualifiées: serveuses, vendeuses, réceptionnistes, hôtesses, etc... Le fait d'identifier les femmes avec ces emplois non spécialisés et irréguliers peut aussi tendre à discréditer les aptitudes de la femme dans le monde du travail. Dans cette perspective, on entretient le clivage social entre homme et

cleavage between men and women is maintained, and the institution of social mechanisms to alleviate the work of the mother in her home is refused.

Part-time work should not be perceived as a substitute for regular employment, and reserved only for minority groups. It is a new form of approach to work in which all workers can find possibilities to choose from.

We believe that firms and organizations would find it to their advantage to re-evaluate their working hours, to make them less rigid, to generalize half-day employment in certain areas, to authorize flexible working hours. This would certainly place at their disposal an entirely fresh reserve of competent human resources which they need; it would reduce the rate of absenteeism, and would result in cost savings through maximal use of premises and equipment.

However, a change in employer attitudes is necessary before all employees, regardless of work schedule, receive equivalent wages, interesting job functions, definite responsibilities, opportunities for advancement, etc. The suggested re-shuffling of working hours could be accomplished in stages, and subject to periodic review in order to achieve a better utilization of all human resources having the capabilities and competence to be of service to the firm or organization. This form of human resource utilization would do much to extend the right to well-remunerated employment beyond the limits of the select minority composed of men aged 25-50 years for whom these positions are presently reserved.

AFEAS considers that part-time work is a valid form of participation in economic life which is suited to persons who must or prefer to engage in other types of activity, that flexible work time is a humanizing element in employment, and that part-time work allows a better distribution of resources while permitting a greater variety of activities.

RECOMMENDATIONS

11. That the Fair Employment Practices Act include provisions aimed at regulating and protecting working conditions of part-time employees, and at guaranteeing the same rights and benefits as those offered to regular employees, proportionate to the number of hours worked (sick leave, holidays, seniority rights, insurance plans, pension funds, etc.).

12. That businesses and the public service generalize the application of flexible working hours and departmental rotation where possible, the hourly pay rate to be the same for part-time and full-time employees alike.

13. That the same opportunities for on-job training be extended to part-time or casual workers.

CONCLUSIONS

Since its foundation, AFEAS has worked to improve the quality of life (in the midst of its presence). In order to best achieve the recommendations which we are submitting to you, the common efforts of all participants; political, social, and economic, will be required.

femme et on refuse d'aménager les équipements sociaux qui soulageraient le travail de la mère à la maison.

Le temps partiel ne doit pas être conçu comme une alternative au travail à temps plein, réservé à des groupes minoritaires de la population. C'est une nouvelle forme de travail qui offre une possibilité de choix à tous les travailleurs.

Nous pensons que les entreprises et les organismes auraient avantage à réévaluer les horaires de travail, à les rendre plus souples, à généraliser les emplois à mi-temps dans certains domaines, à autoriser des horaires flexibles. Cela mettrait sûrement à leur disposition toute une nouvelle réserve de compétence dont ils ont besoin; cela réduirait le taux d'absentéisme et permettrait de faire des économies par l'utilisation maximale des locaux et équipements.

Il faudrait cependant qu'ils modifient leur attitude, afin d'accorder à tous les employés, quel qu'en soit l'horaire, des salaires équivalents, des tâches intéressantes, des responsabilités, des promotions, etc... Un tel réaménagement pourrait être gradué et évalué périodiquement afin de parvenir à une meilleure utilisation de toutes les ressources humaines ayant des capacités et des compétences pour rendre service. Cette utilisation contribuerait à étendre le droit au travail bien rémunéré actuellement réservé à une minorité: les hommes de 25 à 50 ans.

L'AFEAS considère que le travail à temps partiel est une forme de participation à la vie économique qui convient aux personnes qui doivent ou veulent assumer d'autres types d'activités, que la flexibilité des horaires constitue un élément d'humanisation du travail et qu'il permet une meilleure affectation des ressources en permettant une plus grande variété d'activités.

RECOMMANDATIONS

11. que la Loi sur les normes du travail inclue des dispositions visant à réglementer et à protéger les conditions de travail des employés à temps partiel et à leur assurer les mêmes droits et les mêmes avantages sociaux que les employés à temps plein et cela en proportion de leurs heures de travail (congés de maladie, jours fériés, droit d'ancienneté, assurances, fonds de pension, etc...)

12. que les entreprises et la fonction publique généralisent les horaires flexibles et de rotation dans les secteurs où cela est possible, en affectant le même taux horaire aux employés à temps partiel et à temps plein.

13. que l'on offre les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs à temps partiel ou occasionnels.

CONCLUSIONS

Depuis sa fondation, l'AFEAS travaille à l'amélioration de la qualité de la vie dans le milieu où elle est présente. Pour réaliser, de façon optimale, les recommandations que nous vous présentons, il est nécessaire de mettre en commun les efforts de tous les intervenants politiques, sociaux et économiques.

Gigantism is the order of our day; business enterprises must be larger in order to be more profitable, population units must be greater in order to provide maximum services at minimum per capita cost.

Certain situations have ensued which are beyond human reach. It is often no longer possible to provide some services which in an earlier period were shared at the family or village level.

The type of employment which we have discussed in this report is intended to respond to a need for humanization felt in our present society. Collectively, we must develop the means of paying the price for the kind of society we have created for ourselves.

There exists a vast reserve of unused human energy, as is proven by the number of unemployed.

We must of course seek means of creating new jobs, to be able to orient our students toward those fields offering greater possibilities of employment.

But has our era not inhibited the blossoming of personal initiative in this domain? How can we restore to more individuals the necessary motivation to take charge of their own lives, and the spirit of enterprise to create employment for themselves suited to their own abilities?

Merely to ask ourselves this question is already a beginning to the search for solutions.

Nous sommes à l'ère du gigantisme. Il faut que les entreprises soient plus considérables pour être plus rentables. Il faut que les agglomérations soient plus populeuses pour donner le plus de services à un moindre coût per capita.

Il s'ensuit des situations qui ne sont plus à la mesure de l'être humain. Les services autrefois partagés au niveau des familles ou des patelins ne sont souvent plus possibles.

Le type d'emploi dont nous vous avons entretenus veut répondre à un besoin d'humanisation de notre société actuelle. Il faut, collectivement, se donner les moyens de payer le prix des conséquences du genre de société que nous avons mise en place.

Il y a beaucoup d'énergie humaine qui n'est pas utilisée: le nombre de sans-travail nous le prouve.

Il faut, bien sûr, chercher des moyens pour créer de nouveaux emplois, pour orienter nos étudiants vers les domaines où les possibilités de travailler sont plus grandes.

Mais notre époque ne restreint-elle pas l'éclosion d'initiatives personnelles dans ce domaine? Comment redonner à plus d'individus la motivation de se prendre en charge et le goût d'entreprendre de se créer un emploi à leur mesure?

Se poser la question serait déjà entreprendre la recherche de solutions.

Annex

Annexe

LIST OF RECOMMENDATIONS CONTAINED
IN THIS REPORT

CHILDBIRTH

1. AFEAS recommends that occupational training of future workers, male and female, be encouraged in the following disciplines:

- Social workers, nurses, psychologists specialized in the problems associated with pregnancy, childbirth, and the early years of infant development.
- Baby-sitting or family help services capable of handling the physical and psychological care requirements of young children either at home or in the day-care centre environment.
- Male or female educators capable of managing day-care or nursery facilities.

VIOLENCE

2. AFEAS recommends to provide for the training of social workers and activity leaders, both male and female, capable of dealing with the specific needs of persons in distress situations, particularly as concerns women and children victims of violence within the family unit, or of sexual assault.

HOME CARE SERVICES

3. AFEAS recommends training of both male and female nurses, family help and auxiliaries, and activity leaders specialized in home care and assistance to the aged, the handicapped, or to their families if the latter are unable to support the burden of such care and assistance on their own.

ENVIRONMENT

4. AFEAS recommends that training be provided in coming years to persons who will be qualified to perform specialized functions in water purification projects; chemists, laboratory analysts, engineers, technicians, information specialists, skilled workers, etc.

AGRO-FOOD INDUSTRY

5. AFEAS recommends that training be provided to develop:

- technicians in agriculture and in agronomy; specialists in farm product promotion, preservation, and marketing.
- composting specialists.
- research scientists, engineers, and technicians specialized in the production and conservation of all forms of energy.

WOMAN AND WORK

Job training

6. AFEAS recommends that educational institutions be urged to make women's return to formal studies, or their acquisition of professional competence easier by:

LISTE DES RECOMMANDATIONS CONTENUES
DANS LE MÉMOIRE

NATALITÉ

1. L'AFEAS recommande que la formation des futurs travailleurs et travailleuses soit encouragée dans les disciplines suivantes:

- travailleurs sociaux, infirmières, psychologues spécialisés dans les problèmes reliés à ceux qu'occasionnent la grossesse, l'accouchement, les premières années de la vie des enfants;
- aides ou auxiliaires-familiales capables de répondre aux soins physiques et psychologiques que nécessitent de jeunes enfants, soit en milieu familial, soit en garderie;
- éducateurs(trices) pouvant assumer la direction de garderies.

VIOLENCE

2. L'AFEAS recommande de prévoir la formation de travailleurs(es) sociaux et d'animateurs(trices) capables de répondre aux besoins des personnes en détresse, particulièrement les femmes et les enfants victimes de violence à l'intérieur de la famille ou à la suite d'agressions à caractère sexuel.

AIDE À DOMICILE

3. L'AFEAS recommande de prévoir la formation d'infirmiers(ières), d'aides et d'auxiliaires-familiales, d'animateurs(trices) spécialisés dans les soins et l'aide à apporter à domicile aux personnes âgées, handicapées ou aux familles qui sont dans l'incapacité de pourvoir seules à leur entretien.

ENVIRONNEMENT

4. L'AFEAS recommande que soit prévue pour les prochaines années la formation de personnes préparées à assumer le travail d'assainissement des eaux: chimistes, analystes de laboratoire, ingénieurs, techniciens, agents d'information, ouvriers spécialisés, etc...

INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

5. L'AFEAS recommande que soit prévue la formation de:

- techniciens agricoles, agronomes, spécialistes dans la promotion, la conservation et la mise en marché;
- techniciens spécialisés dans le compostage;
- chercheurs, ingénieurs et techniciens spécialisés dans la production et la conservation de toute forme d'énergie.

FEMME ET TRAVAIL

La formation

6. L'AFEAS recommande qu'on incite les établissements d'enseignement à faciliter aux femmes le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle:

- creating reception and pedagogical support facilities designed to cater to the needs of this special clientèle group.
- eliminating the age requirements for access to educational or training facilities.
- introducing greater flexibility in course scheduling.
- giving credits for skills acquired outside the educational system as being equivalent to general training.
- giving credits for working experience acquired in the home or through benevolent work, in fields related to certain courses or programs, waiving the customary academic pre-requisites demanded of regular students applying for the latter, and opening these fields of study to adults.
- providing realistic information to applicants regarding employment opportunities related to their field of study.
- recognizing admissibility of adults to student loan and scholarship programs.

7. AFEAS recommends that women be able to have free access to professional training programs.

8. AFEAS recommends that subsidies paid to business and industry in connection with on-job training programs be tied to a formal commitment by recipient firms to give preference to the hiring of trainees having successfully completed the program, when permanent positions become available.

Equal pay

9. AFEAS recommends that salary proposals be drawn up in accordance with the provisions of Article 19 of the Charter of Human Rights and Liberties obligating "any employer to grant equal salaries or wages to all employees performing equivalent work in the same job and at the same location."

10. AFEAS recommends that the (Quebec) Ministry of Labour and Manpower undertake continuous monitoring of salaries, fringe and other benefits paid to all workers, that the results of these analyses be forwarded to the Human Rights Commission, to the "Conseil du Patronat", and to the Public Service Ministry, who will in turn set up mechanisms to eliminate the practices of discrimination in employment. Further, that the information thus compiled be communicated to the workers, male and female.

Part-time work

11. AFEAS recommends that the Fair Employment Practices Act include provisions aimed at regulating and protecting working conditions of part-time employees, and at guaranteeing the same rights and benefits as those offered to regular employees, proportionate to the number of hours worked (sick leave, holidays, seniority rights, insurance plans, pension funds, etc.).

12. AFEAS recommends that businesses and the public service generalize the application of flexible working hours and departmental rotation where possible, the hourly pay rate to be the same for part-time and full-time employees alike.

13. AFEAS recommends that the same opportunities for on-job training be extended to part-time or casual workers.

—en créant des services d'accueil et de soutien pédagogique adoptés au besoin de cette clientèle particulière;

—en abolissant les limites d'âge pour l'accès à la formation;

—en permettant une plus grande flexibilité des horaires;

—en reconnaissant l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;

—en reconnaissant l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les prérequis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;

—en informant adéquatement les candidats sur les débouchés du marché du travail;

—en reconnaissant l'admissibilité aux prêts et bourses.

7. L'AFEAS recommande qu'on rende accessibles aux femmes tous les programmes de formation professionnelle.

8. L'AFEAS recommande que les subventions accordées aux entreprises, dans le cadre des programmes de formation en industrie, soient liées à l'obligation de donner priorité à l'embauche à titre permanent des stagiaires ayant rempli les exigences de cette formation.

Égalité de rémunération

9. L'AFEAS recommande que les offres salariales soient élaborées conformément aux dispositions de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui oblige «tout employeur à accorder un traitement ou un salaire égal à tous les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même poste et au même endroit».

10. L'AFEAS recommande que le Ministère du travail et de la main-d'œuvre procède à une analyse continue des salaires, bénéfices marginaux et autres avantages de tous les travailleurs, qu'il transmette les résultats à la Commission des droits et libertés de la personne, au Conseil du patronat et au ministre de la fonction publique, lesquels mettront en place les mécanismes destinés à faire cesser la discrimination dans l'emploi et que les informations recueillies soient transmises aux travailleurs et travailleuses.

Travail à temps partiel

11. L'AFEAS recommande que la Loi sur les normes du travail inclue des dispositions visant à réglementer et à protéger les conditions de travail des employés à temps partiel et à leur assurer les mêmes droits et les mêmes avantages sociaux que les employés à temps plein et cela en proportion de leurs heures de travail (congés de maladie, jours fériés, droit d'ancienneté, assurances, fonds de pension, etc. . .)

12. L'AFEAS recommande que les entreprises et la fonction publique généralisent les horaires flexibles et de rotation dans les secteurs où cela est possible, en affectant le même taux horaire aux employés à temps partiel et à temps plein.

13. L'AFEAS recommande que l'on offre les mêmes possibilités de formation en cours d'emploi pour les travailleurs à temps partiel ou occasionnels.

APPENDIX "EMPL-29"

ADVOCACY FOR THE RIGHT
TO BE EMPLOYED

A FULL EMPLOYMENT POLICY GOAL

The concept of full employment as a major goal is open to several interpretations and is coloured by ideology and political leanings. For those of us who are unemployed and for those who are fortunately employed but are very sympathetic to the plight of the unemployed, a reasonable definition of the concept is the following:

Full employment is achieved when every individual in the labour force wanting to use his or her skills is able to find a job at the established wage rate, within some reasonable time period, without facing undue hardships of dislocation.

This definition does not imply that there be zero unemployment. Even in a labour market where there are more jobs than there are individuals seeking work, there will be some measured unemployment. Certain members of the labour force—students, the retired, housewives who decide to look for work—take time to find employment. Similarly, those who have left a job and are seeking alternative employment require time. The unemployment measured under such circumstances is known as "frictional unemployment".

In the post-war period, until the 1950's, it was generally accepted that the Canadian full employment goal was consistent with a 2 per cent rate of unemployment—the 2 per cent being the frictional unemployment. Two per cent was, in fact, the average of the actual unemployment rates observed in this period. In later years, as the actual unemployment rate climbed well above 2 per cent, other explanations and rationalisations were put forth. We shall deal with these shortly.

An examination of the recent unemployment record in Canada shows that in the past decade, unemployment in Canada is far worse than in any other industrialised country. The December 1979 issue of the *Economic Outlook* published by the O.E.C.D. reports that the average unemployment rate over the years 1970-1979 for Canada was 6.7 per cent compared to 6.2 per cent in the U.S., 2.5 per cent in West Germany, 1.7 per cent in Japan, and 4.3 per cent for all the industrialised countries taken together. The unemployment rate in Canada in 1979 was 7.5 per cent. The rate varies considerably across the provinces. The eastern provinces have very high rates, while the western provinces have relatively low rates: the rate for Newfoundland in 1979 was 15.4 per cent, while it was 4.2 per cent in Saskatchewan and 3.9 per cent in Alberta.

As the unemployment rate has grown steadily in the 1960's and 1970's, governments have come to justify the rate by certain rationalisations and have come to regard it as an acceptable feature of the Canadian economy. When politicians now talk of full employment, there are talking about average

APPENDICE «EMPL-29»

COMITÉ DE REVENDICATION DU
DROIT AU TRAVAIL

UNE POLITIQUE DE PLEIN EMPLOI

L'objectif global du plein emploi se prête à plusieurs interprétations et se teinte de tendances idéologiques et politiques. Voici à l'intention de ceux d'entre nous qui sont chômeurs et de ceux qui, tout en ayant la fortune d'avoir un emploi, compatissent aux problèmes du chômeur, une définition de ce concept du plein emploi:

Le plein emploi est atteint lorsque tous et chacun de ceux qui forment la main-d'œuvre et qui veulent exercer leurs compétences sont en mesure de trouver un emploi au taux de traitement reconnu, dans un délai raisonnable et sans avoir à subir les préjudices d'une désorganisation.

Cette définition ne suppose pas l'absence totale de chômage. Même sur le marché du travail qui offre plus d'emplois qu'il ne se trouve de personnes cherchant du travail, il y aura toujours un certain chômage. Des membres de la population active—des étudiants, des personnes à la retraite, des femmes qui décident de s'intégrer au marché du travail—prennent le temps de chercher de l'emploi. De la même façon, ceux qui ont quitté un emploi et qui en cherchent un autre ont besoin de temps pour le faire. Le taux de chômage correspondant à ces cas est connu sous le nom de "chômage frictionnel".

Au cours de l'après-guerre et jusqu'au début des années 50, il était généralement admis que l'objectif de plein emploi au Canada pouvait s'accommoder d'un taux de chômage de 2 p. 100, le chômage frictionnel. En réalité, ces 2 p. 100 représentent la moyenne des taux de chômage réels enregistrés à cette époque. Au cours des années qui ont suivi, comme le taux de chômage réel dépassait largement les 2 p. 100, d'autres explications ont été mises de l'avant. Nous en parlerons brièvement.

Les dernières statistiques du chômage au Canada montrent qu'au pays la situation à cet égard s'est détériorée bien davantage que dans tout autre pays industrialisé. Le numéro de décembre 1979 de la revue *Perspective économiques* publiée par l'O.C.D.E. rapporte que le taux de chômage moyen enregistré au cours des années 1970 à 1979 au Canada était de 6.7 p. 100 comparativement à 6.2 p. 100 aux États-Unis, à 2.5 p. 100 en Allemagne de l'Ouest, à 1.7 p. 100 au Japon et à 4.3 p. 100 dans l'ensemble de tous les autres pays industrialisés. Le taux de chômage au Canada en 1979 était de 7.5 p. 100. Ces taux varient considérablement d'une province à l'autre. Ceux des provinces de l'Atlantique sont très élevés tandis que les provinces de l'Ouest ont des taux relativement faibles: celui de Terre-Neuve était de 15.4 p. 100 en 1979, alors qu'il n'était que de 4.2 p. 100 en Saskatchewan et de 3.9 p. 100 en Alberta.

Comme le taux de chômage n'a cessé de grimper au cours des années 60 et 70, les gouvernements en sont venus à justifier la situation par certaines tentatives de rationalisation et à considérer le chômage comme une caractéristique acceptable de l'économie canadienne. Quand les hommes politiques par-

annual rates in the vicinity of 6 and 7 per cent. Various explanations are put forth to justify the high unemployment.

One explanation is the concept of "structural unemployment", which exists because the structure of the economy is changing more rapidly than the ability of the labour force to adapt to it. The main sources of the structural changes are the rapid changes in technology and the major shifts in geographical location of industry from east to west. This argument is linked to another familiar explanation which stresses the fact that the fundamental problem is not a shortage of job opportunities, but rather the unwillingness or inability (for lack of skills or otherwise) of the unemployed to seek and find jobs.

	Job Vacancies all categories	Unemployment	Job Vacancies/ Unemployment
	(000's)	(000's)	(%)
1975	63.3	690	9.2
1976	51.4	727	7.4
1977	44.4	850	5.2
1978	44.5	911	4.9

Source: Statistics Canada — Annual Report on Job Vacancies, 1978.

In 1972, Statistics Canada started publishing data on job vacancies in Canada. These statistics were discontinued in 1979. The official reason given for this was that it was part of the government's efforts to cut back on spending. An examination of the statistics on job vacancies in relation to the unemployed indicates that this publication was a possible source of embarrassment to those holding the view that there are no shortages of job opportunities. The following table illustrates this point.

The figures show quite the contrary—the reality of the unemployment problem is that there are inadequate job opportunities for those who want to work.

One more such argument gives rationalisation to high rates of unemployment by arguing that high unemployment does not reflect inadequate unemployment opportunities, but rather the very generous benefits from unemployment insurance and welfare benefits. If this argument had any basis, then one might expect that in a period when wages, fringe benefits, working conditions of the employed rise, and unemployment insurance does not rise as generously, the relative advantage of employment to unemployment insurance improves for those who might choose between the two. One such period was between 1968 and 1971, when no major change took place in the Unemployment Insurance Act, but benefits for the employed increased greatly. Unemployment increased over this period.

lent maintenant de plein emploi, ils songent à des taux annuels moyens se situant entre 6 et 7 p. 100. Diverses explications sont proposées pour justifier des taux de chômage élevés.

Parmi ces explications, se trouve le concept d'un "chômage structurel" qui tient à la structure même de l'économie qui évolue trop rapidement compte tenu des capacités de la main-d'œuvre de s'y adapter. Les principales causes de modification structurelle sont l'évolution rapide de la technologie et le déplacement rapide de l'industrie d'Est en Ouest. Ce raisonnement se rapproche d'une autre explication courante qui insiste sur le fait que le problème fondamental n'est pas la pénurie d'emplois, mais bien le refus ou l'incapacité (par manque de compétence ou pour toute autre raison) du chômeur de chercher et de trouver de l'emploi.

	Postes vacants (toutes catégories)	Chômage	Postes vacants/ chômage
	(en millier de postes)	(en millier de chômeurs)	(en pourcentage)
1975	63.3	690	9.2
1976	51.4	727	7.4
1977	44.4	850	5.2
1978	44.5	911	4.9

Source: Statistique Canada, Rapport annuel sur les postes vacants, de 1978.

En 1972, Statistique Canada a commencé à publier des données sur les postes vacants au Canada, et cessé de le faire en 1979. On a officiellement attribué cette suppression aux efforts que déploie le gouvernement pour réduire ses dépenses. La mise en rapport des statistiques sur les postes vacants et des taux de chômage révèle que la publication de ces données risquait de devenir embarrassante pour ceux qui nient l'existence d'une pénurie d'emplois. Le tableau suivant illustre ce point de vue.

Ces chiffres montrent qu'il en est tout autrement, et que le problème du chômage s'explique par le fait qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois pour tous ceux qui cherchent à travailler.

Une autre des explications proposées pour justifier les forts taux de chômage veut que le chômage élevé ne découle pas de perspectives d'emploi insuffisantes mais soit plutôt une conséquence des très généreuses prestations de l'assurance-chômage et du bien-être social. Si ce raisonnement avait le moindre fondement, il faudrait s'attendre à ce qu'à une époque où les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail s'améliorent et où les prestations d'assurance-chômage n'augmentent pas de façon aussi substantielle, l'avantage relatif qu'offre un emploi par rapport à l'état de prestataire de l'assurance-chômage s'améliore pour ceux qui peuvent se permettre de choisir. Par exemple, entre 1968 et 1971, où il n'a été apporté aucune modification majeure à la Loi sur l'assurance-chômage, les avantages dont bénéficient les travailleurs ont augmenté sensiblement, et pourtant, pendant cette même période, le chômage s'est accru.

In the 1930's, unemployment in Canada was at times as high as 19 per cent of the labour force. The war finally brought the rate down to below 2 per cent. The lessons demonstrated by the experiences of the Depression and the post-Depression period were that private enterprise by itself could not maintain adequate levels of employment. This experience and the writings of John Maynard Keynes led to the growing realisation that the only remedy for the tendency of industrialised countries to stagnate must come not from the private sector but from government.

Contrary to the experience of the 1930's, and contrary to the writings of Keynes, government policy has in large part gone back to relying on the private sector for job creation. Government economic intervention has mainly consisted of emergency spending programmes to cope with politically dangerous levels of unemployment on a short-term basis. One might draw attention to the pre-1978 election dispensation of \$150 million by 15 federal ministers for temporary job creation. This type of government expenditure, which is not accompanied by an increase in goods and services, is inflationary, and only brings the notion of government spending into further disrepute in the minds of Canadians.

A Canadian full employment policy requires not only a national economic plan, often called a Canadian Industrial Policy, but also a sincere commitment by the government to the achievement and maintenance of full employment. Such a policy that guarantees economic growth and full employment can take many forms and can involve many sectors.

Canada has abundant natural resources, and there is an immense potential for government to be involved. Not only should foreign ownership and control of these resources be ended, but government should also create employment by encouraging and perhaps initiating the processing of these natural resources and raw materials on Canadian soil. There has, over the past few years, been a relative decline in manufacturing production and investment as a share of total production and investment which has contributed to weak employment growth. Two reasons are put forth for this slow growth—the absence of effective industrial planning by government and the fact that more than 60 per cent of Canadian manufacturing is foreign owned.

A Canadian Industrial Policy calls for government intervention and co-ordination at various levels:

1. Private investment in manufacturing should be promoted and regulated where it is deemed necessary and useful. Private investment in manufacturing can be influenced by the nature of government spending in infrastructure, for example in highways, in rail and air transport facilities, land development, energy sources, communities and social amenities.

2. Foreign investment should be better controlled by the Foreign Investment Review Agency (FIRA).

A certains moments au cours des années 30, le chômage atteignait au Canada les 19 p. 100 de la main-d'œuvre. La guerre a ramené ce taux à moins de 2 p. 100. La crise économique et la période qui a suivi ont montré que l'entreprise privée ne pouvait à elle seule assurer des taux d'emplois suffisants. Cette expérience de même que les écrits de John Maynard Keynes nous ont amenés à réaliser de plus en plus que c'est du gouvernement et non pas du secteur privé que peut venir la solution à ce problème de stagnation qui afflige les pays industrialisés.

Allant à l'encontre de l'expérience tirée des années 30 et des écrits de Keynes, le gouvernement a en grande partie compté sur le secteur privé pour résoudre la question de la création d'emplois. Ses interventions dans le domaine économique ont surtout consisté en des programmes de dépenses d'urgence visant à faire face à court terme à des taux de chômage politiquement menaçants. Qu'il suffise d'évoquer les débours préélectoraux de 1978 où 15 ministres fédéraux affectaient \$150 millions à la création d'emplois temporaires. Ce type de dépenses gouvernementales, qui ne s'accompagne pas d'une augmentation des biens et des services produits, va dans le sens de l'inflation et ne fait que confirmer aux yeux des Canadiens la conception peu flatteuse qu'ils se font des dépenses gouvernementales.

Une politique canadienne de plein emploi doit pouvoir non seulement se rattacher à un programme économique national, souvent appelé politique industrielle canadienne, mais compter aussi sur l'engagement sincère des gouvernements à réaliser et à maintenir le plein emploi. Une politique qui garantit la croissance économique et le plein emploi peut revêtir maints aspects et toucher de nombreux secteurs.

Le Canada dispose d'abondantes ressources naturelles et le gouvernement a toute latitude pour s'engager dans leur mise en valeur. Non seulement faut-il mettre un terme au contrôle et à la propriété des ressources par des étrangers, mais il faut en outre que le gouvernement crée des emplois en favorisant le traitement au Canada même de ces ressources naturelles et de ces matières brutes ou en donnant lui-même l'exemple. Au cours des dernières années, la part de la production et de l'investissement dans le secteur manufacturier par rapport à l'ensemble de l'investissement et de la production a diminué, et cette chute a certainement contribué au ralentissement de la croissance du nombre d'emplois. Il y a deux façons d'expliquer cette diminution: l'omission du gouvernement à appliquer une planification industrielle efficace et le fait que plus de 60 p. 100 du secteur manufacturier canadien sont contrôlés par des intérêts étrangers.

Une politique industrielle canadienne nécessite l'intervention et la coordination du gouvernement à divers égards:

1. L'investissement privé dans le secteur manufacturier doit être favorisé et assujéti à une réglementation lorsque la chose est jugée nécessaire et utile. L'investissement du secteur privé dans la production manufacturière peut dépendre de la nature des dépenses gouvernementales engagées dans l'infrastructure, notamment dans les routes, les installations ferroviaires et aériennes, le développement du territoire, les sources d'énergie, les services sociaux et communautaires.

2. L'Agence d'examen de l'investissement étranger (FIRA) doit exercer une surveillance plus étroite de l'investissement étranger.

3. A suggestion made by the Labour Report to the Co-ordinating Committee for the Twenty-three Sector Task Forces is that legislation is necessary to set up an investment fund that will plan and co-ordinate major private and public investments. This fund would be used to make the necessary investments to increase productivity in the manufacturing sector and to diversify the sector. It could be partly financed from government revenues, and also from private corporate profits, for example during expansionary periods part of corporate profits could be "locked in" to the investment fund to be used by the corporation during periods of lean economic activity.

4. Where private investment is not forthcoming, or in areas where private control is undesirable, direct government participation in production is necessary. Existing Crown corporations and/or new ones should carry out the necessary investment decisions. Such public bodies should not be confined to the take-over of faltering and weak private enterprises or high cost and high risk activities. Government should also enter into profitable activities. Special emphasis should be placed on the resources sector. Crown corporations such as PetroCan to ensure that they enter into processing and fabricating activity to a much larger extent than in the past.

CONCLUSION

While the foregoing presents a fairly comprehensive analysis of the shortcomings of government in attempting to deal with the unemployment crisis, we would also like to present specific criticisms and recommendations from the Montreal community which are broadly reflected above.

A major criticism which has been apparent to virtually all groups associated with A.R.E. over the past several months is the inability or unwillingness of government to undertake long-range planning in dealing with unemployment and the economy in general.

Changes in resource development geographically and the switch to new technologies have, naturally, had their effects on all social levels and age groups. The frustrations of a society unprepared to meet these changes have been expressed by such widely varying special interest groups as Executives Available and the A.R.E. Youth Committee and Women's Caucus.

It is also clear that manpower training courses are not providing the skills necessary to fill job opportunities in business. The Business and Professional Women's Club of Montreal recommends that private enterprise be forced to provide on-the-job training in order to fulfill the demand for skilled labour. The desperate need for training programmes is also put forth by the John Howard Society and OPEX.

Briefs from women's organizations all deplore the inadequacies of government in dealing with women in the job market. Of particular frustration is society's refusal to accept women as full participants in the labour force. The government

3. Le rapport sur la main-d'œuvre présenté au Comité de coordination des vingt-trois groupes de travail affirme qu'il faut légiférer pour constituer un fonds d'investissement chargé de planifier et de coordonner les grands investissements des secteurs privé et public. Ce fonds servirait à effectuer des investissements visant à accroître la productivité du secteur manufacturier et à le diversifier. Il pourrait être financé en partie grâce aux recettes de l'État et aussi aux revenus d'entreprises privées. Par exemple, en périodes d'expansion, une partie des revenus de la société pourrait être «bloquée» au fonds d'investissement en prévision des périodes de ralentissement économique que pourrait connaître la société.

4. Lorsque l'investissement privé fait défaut ou dans des domaines où le contrôle privé n'est pas souhaitable, la participation directe du gouvernement à la production est nécessaire. Les sociétés d'État existantes comme les nouvelles doivent prendre les décisions qui s'imposent en matière d'investissement. Ces organismes publics ne doivent pas être réduits à reprendre des entreprises chancelantes et affaiblies ni des entreprises à risques et à coûts élevés. Le gouvernement doit aussi se lancer dans des entreprises rentables. Une attention particulière doit être accordée aux sociétés d'État qui exploitent des ressources naturelles, comme PetroCan, afin de veiller à ce qu'elles participent davantage qu'auparavant au processus de traitement et de fabrication.

CONCLUSION

Après cette analyse relativement globale de l'inaptitude du gouvernement à régler la crise du chômage, nous aimerions ajouter quelques observations et recommandations plus spécifiques émanant de Montréal et confirmant tout ce qui a précédé.

Une des grandes lacunes constatées par presque tous les groupes associés du comité R.D.T. depuis plusieurs mois, concerne l'incapacité ou le refus du gouvernement d'entreprendre une planification à long terme de la lutte contre le chômage, et de l'économie en général.

Le déplacement géographique des centres de mise en valeur du pays d'une part, et les mutations technologiques ont évidemment été répercutés sur toutes les catégories sociales et groupes d'âge. Le mécontentement d'une société qui n'a pas été préparée à faire face à ces mutations, a été exprimé par des groupes aussi divers que les Executives Available, ou le Comité de jeunesse et le Caucus des femmes du comité R.D.T.

Par ailleurs, il ne fait aucun doute que les cours de formation de la main-d'œuvre ne dispensent pas les compétences nécessaires pour les postes disponibles dans l'industrie et le commerce. Le «Business and Professional Women's Club» de Montréal recommande que le secteur privé soit contraint d'organiser une formation sur le lieu de travail permettant de satisfaire les besoins de main-d'œuvre qualifiée. L'urgence de mettre en place des programmes de formation a également été souligné par la John Howard Society et OPEX.

Divers mémoires présentés par des organisations de femmes se plaignent tous de la façon dont l'administration et les pouvoirs publics traitent la femme à la recherche d'un emploi. Il est particulièrement scandaleux que la société continue à

assumes that women do not need to work; they do so only to supplement the family income. The 1980s' working women's crisis is expressed concisely and articulately in the attached brief from the Business and Professional Women's Club of Montreal.

To summarize, A.R.E. cites government's lack of the ability or desire to tackle the unemployment problem in Canada as indicative of the need to pass the problem, and the solutions, over to the communities themselves. While this has been happening to some extent in rural areas, we suggest that urban communities be given similar opportunity to plan their own employment strategies. Groups which are particularly concerned with the unemployment crisis, and which hold the expertise and community support necessary, must be given the financial resources to help their own urban communities.

Recommendations from the A.R.E. Handicapped Committee include the suggestion that rather than adjusting the individual to the environment, the environment should be adjusted to the individual. Although this recommendation articulates well the special needs of the handicapped, we feel that the philosophy could well be applied to society in general. Instead of allowing the interests of business to determine what types of jobs are available... and where... and how many jobs... and for whom, rather it is the worker, and his or her community needs, who should be deciding these factors.

Women and Poverty: The Implications

There is as yet little recognition of the connection between the way that women workers are treated and the incidence of poverty in Canada. Current government policies, and the Unemployment Insurance review in particular, fail to make the connection between the way policy-makers view women's work and the fact that so many women are poor. For example, the 1980 Report on Women and Poverty, published by the National Council on Welfare, has clearly expressed the problems caused by continued female dependency. It states:

"A more likely explanation for much of the poverty in Canada, one that might have been arrived at long ago if poverty experts had not ignored the fact that so many of the poor are female, is that one-half of the population of this country is brought up on the assumption that it will always be financially taken care of by the other half."

The fact is that the majority of Canadian women will experience poverty at some point. They will not always be financially taken care of because of death, or divorce, or separation will intervene, or because they may choose to remain single. However, as long as most people cling to the myth, reinforced by the government's encouragement of women's economic dependence, the poor will continue to be primarily women. Unemployment Insurance proposals such as

refuser de reconnaître à la femme un statut de travailleur à part entière. Les pouvoirs publics partent du principe que les femmes n'ont pas besoin de travailler, et que lorsqu'elles le font, c'est simplement à titre d'appoint au revenu familial. Les difficultés rencontrées en 1980 par les femmes au travail, sont exposées de façon concise et détaillée dans le mémoire présenté en annexe par le Business and Professional Women's Club de Montréal.

En résumé, le comité R.D.T. interprète l'incapacité ou le refus des pouvoirs publics d'apporter une solution au problème du chômage au Canada, comme justifiant la nécessité de confier le problème et les solutions qu'il demande, aux collectivités locales elles-mêmes. Alors que la chose a déjà eu lieu, dans une certaine mesure, dans les campagnes, nous proposons que les collectivités urbaines aient la même latitude pour définir leurs propres stratégies d'emploi. Les groupes qui sont particulièrement touchés par la crise du chômage, et qui disposent par ailleurs des connaissances et du soutien de la collectivité nécessaires, doivent donc avoir accès à des crédits leur permettant de mettre leurs compétences à la disposition de leur collectivité.

Certaines recommandations du comité R.D.T. des handicapés proposent entre autre que, plutôt que d'adapter l'individu à l'environnement, l'on adapte l'environnement à la personne. Si cette recommandation exprime plus particulièrement les besoins des handicapés, nous n'en pensons pas moins qu'il faille appliquer ce principe aux problèmes de la société dans son ensemble. Au lieu de permettre aux intérêts de l'industrie et du commerce de déterminer quels types d'emplois sont disponibles... où... et combien... et pour qui, il conviendrait plutôt que le travailleur et sa collectivité en décident.

Les femmes et la pauvreté: conséquences

On a assez peu prêté attention jusqu'ici au rapport qui peut exister entre le sort des femmes au travail et le degré de pauvreté au Canada. Les politiques actuelles des pouvoirs publics, les études concernant l'assurance-chômage en particulier, ne voient pas le rapport qui existe entre la façon de concevoir le rôle de la femme au travail par les administrateurs, et le fait que tant de femmes vivent dans la pauvreté. C'est ainsi que le rapport de 1980 «La femme et la pauvreté», publié par le Conseil national du Bien-être social, met clairement en relief les problèmes engendrés par l'état permanent de dépendance des femmes. Le rapport déclare:

"Une explication plus plausible de la pauvreté au Canada, explication à laquelle on aurait pu parvenir depuis longtemps si les spécialistes avaient accepté de reconnaître qu'un si grand nombre d'économiquement faibles sont des femmes, réside dans le fait que la moitié de la population de ce pays a été élevée selon le principe qu'elle sera toujours être prise en charge matériellement par l'autre moitié."

Le fait est que la majorité des Canadiennes seront confrontées à la pauvreté un jour ou l'autre. En effet, en raison d'un décès, d'un divorce, ou d'une séparation, ou parce que nombre d'entre elles décideront de rester célibataires, elles ne pourront pas toujours compter sur une prise en charge matérielle. Toutefois, tant que ce préjugé sera répandu dans la population, et que la puissance publique encouragera la dépendance économique des femmes, les déshérités de ce pays continueront à

tying benefits to family income, or Manpower priorities to the male heads of households, deny women the right to be considered as individuals in the labour force, promote their continued dependency and resultant susceptibility to poverty. It is therefore important that present manpower strategies under review, do not contradict, the principle of entitlement for all workers. In other words, little is achieved if for example relocation grants are made available as a manpower incentive if the proposal is inconsistent with the federal commitment to promote equal employment opportunities for women.

It is hoped that this government task force on Employment Strategies in the Eighties understands and accepts the structure of the existing labour force in all its heterogeneity. Equality demands that there be no further fragmentation of the labour force and official relegation of women to second-class status. It is essential that women's contribution and attachment to the labour force be recognized as fully legitimate, whatever form they may take.

The Economic Myth of Women— the Secondary Wage-Earner

It is apparent that women are a primary target for the proposed and implemented limitations of manpower programs. In a 1978 press conference the Honourable Bud Cullen, then Minister of Employment and Immigration affirmed this particular mentality, when he stated that women were abusers of the manpower and unemployment insurance benefits, because these benefits and programs were women's "major source of income, interrupted only by periods of employment." The assumption being that the influx of women, and especially married women, into the paid labour force is an unnecessary, temporary phenomenon.

Bud Cullen went on to state that married women are believed to have a "tenuous attachment to the labour force," because of a less pressing need for work income. The fear is that they may be tempted back into the labour force, at a time when unemployment is already high, by extensive manpower training courses and incentives for employment. Furthermore, because of this view of women as "marginal participants", perhaps the government's fantasy wish that women will return to the home will be fulfilled if they cut back on manpower and unemployment insurance benefits and all the ills of unemployment will be solved, reducing the high rate of unemployment.

This universal concept of women in the labour force has not however been substantiated with any hard data. First it cannot be assumed that women choose to work. Most women work because of economic need, just as most men do. However, only in the case of women is economic need used as a criterion for determining a person's right to work for pay.

Recent statistics show that women's earnings are essential to family income—a matter of limited choice. In 1978, the total

être avant tout des femmes. Les projets d'une assurance-chômage liant les prestations au revenu de la famille, aussi bien que la priorité donnée par les centres de main-d'œuvre aux hommes soutiens de famille, enlèvent aux femmes le droit d'être reconnues comme des travailleurs à part entière, et découragent leur dépendance et leur vulnérabilité matérielles. Il est donc d'une importance cruciale que les stratégies d'emploi à l'étude ne soient pas en contradiction avec le principe du droit au travail pour tous. En d'autres termes, aucun progrès n'est réalisé si par exemple les programmes de crédits de redéploiement, conçus comme stimulants à la politique de l'emploi, ne respectent pas les engagements du gouvernement fédéral concernant l'amélioration des possibilités d'emploi pour les femmes.

Nous espérons que ce groupe de travail parlementaire sur les perspectives de l'emploi dans les années 80, comprendra et reconnaîtra les caractéristiques d'hétérogénéité de la main-d'œuvre actuelle. Le principe de l'égalité exige que les effectifs de main-d'œuvre ne soient plus fragmentés et que les femmes ne soient plus reléguées à un rôle de deuxième zone. Il est donc essentiel que la pleine participation des femmes à la force de travail soit reconnue comme revendication légitime, quelles qu'en soient les formes.

Le mythe économique des femmes Deuxième salaire

Il apparaît clairement que les femmes font, les premières, les frais des restrictions proposées et appliquées aux programmes d'emploi. Dans une conférence de presse de 1978, l'honorable Bud Cullen, à l'époque ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, confirma cet aspect de la question, en déclarant que les femmes étaient les premières à abuser des prestations de l'assurance-chômage, et que ces prestations et programmes destinés aux travailleurs, représentaient "une source essentielle du revenu des femmes, entrecoupée de brèves périodes de travail". Le préjugé étant que la présence féminine sur le marché du travail, et tout spécialement des femmes mariées, était un phénomène provisoire, dont on pouvait se passer.

Bud Cullen ajouta que les femmes mariées passaient pour avoir «des attaches plus ténues à la population active», parce qu'elles avaient moins besoin de leur salaire. En réalité, on craint qu'elles puissent être tentées de retourner au travail, en des périodes de chômage aigu, par les cours intensifs de formation professionnelle et les programmes de crédits à l'emploi. Par ailleurs, en raison de cette opinion, faisant des femmes «des travailleurs marginaux», les pouvoirs publics ont peut-être tendance à penser que leur désir de voir les femmes revenir au foyer, se réaliserait si l'on réduisait les prestations de l'assurance-chômage, ce qui permettrait en même temps de résoudre le problème du chômage.

Cette conception générale concernant la femme au travail, n'est toutefois pas confirmée par les statistiques. Tout d'abord, il n'est pas permis de penser que les femmes choisissent de travailler. La plupart d'entre elles le font pour des raisons économiques, exactement comme leurs homologues masculins. Toutefois, seul dans le cas des femmes l'argument du besoin économique est utilisé comme critère déterminant du droit de la personne au travail rémunéré.

Des chiffres récents montrent combien le salaire des femmes est essentiel dans le revenu familial—nécessité fait loi. En

earnings of 52.2 per cent of families where both husband and wife worked were less than the median family income. Clearly without both pay cheques, these families would face serious financial problems. The government must understand the profound nature of social changes in women's relationship to work, and the complicated recession-inflation reality, in order to seriously understand the particular employment problems of women.

In view of the fact that government cannot substantiate that women enter the labour force for brief periods (for the past three years the average duration of unemployment has been slightly less than that for men) any increase of women in the labour force or any increase in the unemployed (men and women) are due to other reasons, such as the gradual change of the structure of the labour force itself. Structural changes that started long before the development of our present manpower programs.

Manpower needs have increasingly demanded skilled and experienced labour. The structural problems of inexperience and inappropriate skills and the influx of workers with inadequate qualifications has created a so-called secondary labour market characterized by poor wages, high turnover, and employment instability. Perhaps it is this structural problem that must be addressed rather than seeking for alternative problem-causers.

With an ever increasing secondary labour market women are caught in this unstable job ghetto and manpower training programs have not provided directly correlated manpower training courses to women in relation to the job market reality. Married women in particular have been discriminated by not providing income and employment protection; since the myth that their wages are not necessary to their livelihood seeing that income contribution is made by their husbands; and therefore manpower incentives to this category of women, by extrapolation, are considered unnecessary.

It is unfortunate that the so-called secondary wage-earner has been identified as the cause rather than as the victim of the labour force structure. It is always easier to take action against the politically powerless than to come to terms with the fact that the labour market is now heterogeneous and that plans based on a homogeneous market are no longer adequate. The labour force is no longer composed of workers with a life-long commitment to one job. The Economic Council of Canada foresees a labour force in which up to 40 per cent of the participants may change jobs or leave or enter the labour force each year and so be more likely to experience the short-term needs of flexible manpower programs that can adapt rather quickly to labour demand without too much red tape, and analysis.

What is now required most in organizing manpower training programs and needs for the future is a predictable long term

1978, les revenus globaux de 52,2 p. 100 des ménages où l'homme et la femme travaillaient tous les deux, étaient inférieurs à la moyenne du revenu des ménages. Il apparaît donc clairement que ces familles auraient eu à faire face à des difficultés sérieuses, n'étaient ces deux salaires. Le gouvernement doit donc réaliser la profondeur des mutations sociales qui affectent le rapport des femmes au travail, en même temps que la complexe réalité récession-inflation, afin de mieux comprendre la nature particulière des problèmes de la femme au travail.

Puisque le gouvernement ne peut pas fonder la théorie selon laquelle les femmes ne seraient que des travailleurs temporaires (depuis trois ans la durée moyenne du chômage féminin a été légèrement inférieure à celle des hommes), il faut bien attribuer toute augmentation du nombre des femmes au travail, ou du chômage en général (hommes et femmes), à d'autres facteurs, tels que l'évolution progressive de la structure de la main-d'œuvre elle-même. Une évolution structurelle qui a pris naissance bien avant la mise en place des programmes actuels d'emploi.

Les besoins de main-d'œuvre se font de plus en plus en termes d'ouvriers/employés expérimentés et qualifiés. Ce sont le manque d'expérience, le manque de qualification, l'existence d'une main-d'œuvre disponible sans qualification suffisante, qui ont entraîné la création d'un prétendu marché du travail «secondaire», que caractérisent des salaires médiocres, un roulement considérable de la main-d'œuvre et une instabilité de l'emploi. C'est à ce problème structurel qu'il faut peut-être s'attaquer plutôt que de chercher ailleurs les raisons de nos difficultés.

Étant donné l'importance croissante de ce marché du travail «secondaire», les femmes s'y trouvent prises comme dans un ghetto instable, sans que par ailleurs les programmes de formation professionnelle aient pu leur offrir une qualification en rapport avec la réalité du marché du travail. Les femmes mariées notamment sont désavantagées dans la mesure où leur emploi et leur revenu ne bénéficient d'aucune protection, et ce en raison du mythe qui voudrait que leur salaire ne soit pas indispensable à leur subsistance, que les maris y pourvoient, et que par conséquent toute mesure incitative en faveur de cette catégorie de femmes reste superflue.

Il est malheureux que le prétendu travailleur secondaire soit tenu pour étant la cause plutôt que la victime de la structure du marché du travail. Il est toujours plus facile de prendre les mesures contre les politiquement faibles plutôt que de reconnaître le fait que le marché du travail est maintenant hétérogène et que les plans conçus en fonction d'un marché homogène sont désormais dépassés. La population active n'est plus composée de travailleurs qui s'engagent à occuper le même emploi toute leur vie. Le Conseil économique du Canada prévoit que jusqu'à 40 p. 100 des membres de la population active pourront changer d'emploi ou encore quitter ou joindre les rangs des travailleurs chaque année et devenir ainsi plus à même de faire face aux besoins à court terme résultant de programmes de main-d'œuvre souples qui peuvent être adaptés assez rapidement à la demande en main-d'œuvre sans que les contraintes de paperasserie et d'analyse ne soit excessives.

La mise en place des programmes de formation de la main-d'œuvre ainsi que la détermination des besoins futurs

analysis of employment needs in the eighties in order to handle the flux of the labour market which is subject to rapid, short, changes in the market.

We have attempted to find data relevant to the characteristics of cross tabulated references to women and the expected employment needs of the future, however this information was either not available from either Employment Canada or Statistics Canada, or the information was not provided altogether. The inaccessibility of vital statistics and information is perhaps unfortunate and places governments in a 'bad faith' position among researchers of social and economic policies. Few of us have the means to conduct our own employment strategy studies.

Part-Time Workers

Though the discussion has thus far centered on some of the stereotypes of employed women and married women in particular, some concentration is given to other myths and particularities attributed to women as part-time workers.

One of the problems with a lack of manpower needs, programs and benefits, for part-time employment is a belief that somehow that full-time work is the norm and other types of work is less legitimate. No distinction is made between permanent part-time work and casual or intermittent work with part-time hours. Permanent part-time work should be recognized as a legitimate attachment to the labour force, since 71 per cent of part-time workers are women. In March of 1980 part-time employees accounted for 14.9 per cent of all employed workers.

While part-time work has traditionally been identified as being particularly suited to the exigencies of married women with families, a considerable portion of part-time workers engage in such work because full-time employment is not available. In view of the structural development in both the economy and the labour force, we cannot fail to recognize that part-time work will become increasingly common, and action should be taken now to give part-time workers manpower and training incentives.

Women in this particular job ghetto are virtually ignored by the lack of manpower programs for them. Care should be taken in providing part-time manpower programs to all who work part-time, men and women, students, the elderly and the handicap. No longer should shame be associated with whether employment is full-time as opposed to part-time, especially since the former, may be unattainable while the latter the only means of financial sustenance.

seraient maintenant hautement facilitées s'il existait des prévisions à long terme des besoins en main-d'œuvre pour les années 80, de manière à contrôler le flux des arrivants qui est lui-même assujéti à l'éducation rapide et saccadée du marché du travail.

Nous avons essayé de trouver des données pertinentes offrant une vue d'ensemble de la situation des femmes et des besoins prévus en main-d'œuvre, mais ces renseignements ne pouvaient être obtenus ni d'Emploi Canada ni de Statistique Canada ou encore les données n'existaient tout simplement pas. L'inaccessibilité des statistiques et des renseignements essentiels est malheureuse, et parmi les organismes qui sont à la recherche des programmes économiques et sociaux, les pouvoirs publics sont ceux qui s'exposent au discrédit. Rare sont ceux qui, parmi nous disposent des moyens voulus pour procéder à leurs propres études de stratégie en matière d'emploi.

Travailleurs à temps partiel

Bien que nous nous soyons surtout concentrés jusqu'à maintenant sur certains stéréotypes de femmes au travail, et de femmes mariées en particulier, nous nous attardons maintenant à d'autres mythes et particularités attribués aux femmes qui occupent des emplois à temps partiel.

L'un des problèmes que soulève la question des besoins, des programmes et des avantages en ce qui concerne l'emploi à temps partiel, découle de la croyance populaire voulant que le travail à temps plein fixe en quelque sorte la norme et que les autres types de travail soient moins bien acceptés. Aucune distinction n'est faite entre le travail à temps partiel permanent et le travail occasionnel ou intermittent comportant des heures réduites. Le travail à temps partiel permanent devrait être reconnu comme une composante du marché du travail du fait que 71 p. 100 des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En mars 1980, les employés à temps partiel représentaient 14,9 p. 100 de tous les travailleurs.

Bien que le travail à temps partiel ait toujours été reconnu comme un moyen de satisfaire essentiellement aux exigences des femmes mariées ayant une famille, un très grand nombre de travailleurs optent pour ce genre de travail à défaut de ne pouvoir trouver d'emploi à plein temps. Compte tenu des changements structureaux qui s'opèrent tant dans l'économie qu'au sein de la population active, force nous est de reconnaître que le travail à temps partiel deviendra de plus en plus populaire et que des mesures devraient être prise immédiatement afin d'offrir des stimulants permettant aux travailleurs à temps partiel de suivre des cours de formation.

Dans ce ghetto particulier de l'emploi, les femmes sont presque laissées pour compte, aucun programme de main-d'œuvre ne leur étant adressé. Il faudrait tenter d'offrir des programmes de main-d'œuvre à tous ceux qui occupent un emploi à temps partiel, hommes et femmes, étudiants, personnes âgées et handicapés. Il ne faudrait plus désormais qu'il existe de distinction qualitative entre le travail à temps partiel et le travail à plein temps, compte tenu surtout que ce dernier peut être impossible à obtenir alors que le premier peut constituer le seul moyen de subsistance.

Manpower Programs

It is not necessary to repeat the problems inherent for women with the manpower programs presently in operation since the programs embellish many of the myths of women in the labour market that have been discussed. As long as women are viewed as marginal workers, no manpower program will address the particular needs of women as significant members of the labour force. It goes without saying that discrimination as to the selection of manpower training courses be eliminated in order that women can be free to select an area of employment that is motivating and interesting and not because it is female work.

There however in addition to greater choice in training courses and particular programs for part-time workers the need for government to consider other solutions to the employment needs of women in the eighties.

—Private Industry

We can no longer assume that governments provide the best manpower training situations. A greater responsibility for determining the employment needs of the future must rest with those who hold the means to that future. Private industry should provide incentives to the public for on-the-job training programs, in order to fulfill the demand for skilled labour.

—Private industry should as an employment incentive and as an industrial relation incentive a shared employment strategy and programs with, where applicable, with organized labour or their company union. Private industry must recognize such benefits as flex-time as a means of increasing production and providing married individuals and students in particular with part-time work incentives.

—Private industry should be disposed to providing their own mobility relocation grants for future employment possibilities in remote areas, with equal admissibility to women in the work force.

—Private industry should increase the viability of the employable market by providing such services in some industries as day care for women who cannot work in a full time position due to child care restrictions.

—Educational Programs

Educational programs though a provincial concern, should become a means of employment training in areas that are not offered in the federal manpower programs.

—Greater consultation is needed between the two levels of government to co-ordinate educational resources available in highschools, colleges and universities with manpower economic needs.

Programmes de main-d'œuvre

Il n'est nul besoin d'insister sur les problèmes que suscitent pour les femmes les programmes de main-d'œuvre actuels puisque ces derniers viennent renchérir bon nombre des mythes rattachés à la femme sur le marché du travail et qui ont déjà été abordés. Tant que les femmes seront considérées comme des travailleurs marginaux, aucun programme de main-d'œuvre ne visera à répondre aux besoins particuliers des femmes en tant que groupe important de la population active. Il va sans dire qu'il faut supprimer toute discrimination quant au choix des cours de formation de la main-d'œuvre afin que les femmes puissent choisir un emploi non parce qu'il leur convient supposément mais parce qu'il leur paraît stimulant et intéressant.

Toutefois, à part l'élargissement des choix en ce qui concerne les cours de formation et les programmes particuliers s'adressant aux travailleurs à temps partiel, il est indispensable que le gouvernement envisage d'autres solutions pour répondre aux besoins d'emploi des femmes au cours des années 80.

—Entreprise privée

Nous ne pouvons plus désormais nous fonder sur le principe que les gouvernements offrent les meilleurs programmes de formation de la main-d'œuvre. C'est aux décisionnaires qui façonneront l'avenir qu'il revient avant tout de déterminer les besoins futurs en matière d'emploi. L'industrie privée devrait favoriser la mise en œuvre de programmes de formation en cours d'emploi, afin qu'il soit possible de répondre à la demande en main-d'œuvre qualifiée.

—L'entreprise privée devrait élaborer, tant à titre de stimulant à l'emploi qu'à titre de stimulant aux relations industrielles, une stratégie et des programmes communs d'emploi, de concert, au besoin, avec un mouvement syndical ou son propre syndicat. L'entreprise privée doit reconnaître les avantages que représentent par exemple les horaires variables puisqu'ils permettent d'accroître la production et d'encourager les personnes mariées et les étudiants en particulier à travailler à temps partiel.

—L'entreprise privée devrait offrir des subventions de réinstallation pour les postes qu'il lui faudra éventuellement pourvoir dans les régions isolées, et assurer aux femmes l'égalité des chances d'accès à l'emploi.

—L'entreprise privée devrait renforcer la viabilité du marché de l'emploi en offrant dans certaines industries des services tels des garderies à l'intention des femmes qui ne peuvent travailler à temps plein parce qu'elles n'ont personne à qui confier la garde de leurs enfants.

—Programmes éducatifs

Bien qu'ils soient de compétence provinciale, les programmes éducatifs devraient devenir un outil de formation dans les domaines d'emploi que ne visent pas les programmes fédéraux de main-d'œuvre.

—Il faut à tout prix intensifier la consultation entre les deux paliers de gouvernement de manière que les ressources éducatives offertes dans les écoles secondaires, les collèges et les universités correspondent aux besoins économiques en main-d'œuvre.

—The encouragement of educational programs that are aimed at women who have been absent from the labour force and face re-entry problems in the labour market because of insufficient skills.

Conclusions

The government must articulate their commitment to the status of women. Promises of job creation incentives and assistance in job retraining will remain unfulfilled if women are not guaranteed the economic freedom and protection necessary for them to become autonomous and equal participants in the work force.

Youth Committee Recommendations

Given the present structural constraints of a system where unemployment is a permanent, built-in feature, present priorities for young people must include:

1—The creation of permanent programs for young people which are sensitive to the changes in the labour market. These programs must incorporate; on-the-job training, continual development of apprenticeship programs, job creation as well as government subsidies to individuals starting their own businesses. On-the-job training also includes the development of life skills (how to find and keep a job) which should be provided either directly by Manpower or by social agencies.

2—Educational and technical programs which ensure the adequate preparation of young people for entry into the labor force which must correspond to the needs of the labor demand. We recommend that these programs must be geared to and administered by the community, the educational system in coordination with Manpower and the public sector.

3—The accessibility and awareness of present job training programs for young people should be improved, through extensive publicity as it is obvious that people are inadequately informed about existing training programs. It is especially important that employment restrictions for drop-outs wishing to develop education and work skills be eliminated (for example: the present 3-year delay after leaving school).

4—Federally, economic strategies should aim at providing permanent employment for young people by establishing long-term economic strategies. For example: using Canadians to process Canadian resources, not importing foreign workers.

December 3, 1980

Recommendations for Proposals to Task Force Handicap Committee

(1) People have the right to work and a right to legal recourse if they are not able to get employment after one year.

—Il faut encourager la création de programmes éducatifs à l'intention des femmes qui ont dû quitter le marché du travail et qui, parce qu'elles manquent de compétences, se butent à des problèmes lorsqu'elles veulent réintégrer les rangs de la population active.

Conclusions

Les pouvoirs publics doivent exprimer clairement leur engagement à la cause des femmes. Les promesses d'encouragement à la création d'emplois et d'aide au recyclage resteront lettre morte si l'on ne garantit pas aux femmes la liberté économique et la protection qui leur est nécessaire pour devenir autonomes et être considérées comme les égales de l'homme au sein de la population active.

Recommandations du Comité de la jeunesse

Compte tenu des contraintes structurelles actuelles qui sont inhérentes à un système dont le chômage est une caractéristique dominante, les priorités à établir pour la jeunesse consistent notamment à:

1—Offrir aux jeunes des programmes permanents qui tiendront compte de l'évolution du marché du travail. Il devrait s'agir de programmes de formation en cours d'emploi et d'apprentissage constant, de programmes de création d'emplois ainsi que de subventions gouvernementales destinées aux particuliers qui se lancent en affaire. La formation en cours d'emploi inclut également l'élaboration de cours de préparation à la vie active (comment trouver et conserver un emploi) qui devraient être offerts soit directement par Emploi Canada soit par des organismes sociaux.

2—Offrir des programmes éducatifs et techniques qui correspondent à la demande en main-d'œuvre et qui garantissent la préparation adéquate des jeunes à leur entrée sur le marché du travail. Nous recommandons que ces programmes soient régis et administrés par la collectivité et le système d'éducation, de concert avec Emploi Canada et le secteur public.

3—Améliorer, par le biais de vastes campagnes de publicité, l'accessibilité des programmes actuels de formation destinés aux jeunes, puisqu'il est évident que la population est mal informée relativement aux programmes de formation existants. Il est particulièrement important que soient supprimées les restrictions imposées aux déserteurs scolaires (par exemple, le délai actuel de trois ans) qui désirent poursuivre leurs études et se perfectionner.

4—Concevoir des stratégies économiques fédérales qui viseraient à trouver des emplois permanents aux jeunes et ce, en élaborant des stratégies économiques à long terme. Ou pourrait par exemple recourir à des Canadiens pour l'exploitation des ressources canadiennes plutôt que de faire appel à travailleurs étrangers.

Le 3 décembre 1980

Recommandations présentées au Comité spécial concernant les handicapés

1) Toute personne a le droit de travailler et de recourir à la justice si elle ne peut trouver d'emploi après un an de recherche.

(2) Retraining should incorporate consideration for people with serious handicaps. Rather than adjusting the individual to the environment, adjust the environment to the individual.

(3)

(a) Companies created* by the government to provide useful products or services and employment, until full employment achieved.

(b) The companies to be run on a parity basis, with decent wages for the individual.

(4) Everybody has the right to organize. This right must be respected.

(See what happened to McKay Specialities)

(5) Federal Government should oblige all public buildings to accommodate handicapped people.

Women's Caucus

Problems of Labour Force

—direction among businesses and governments of labour force is reducing permanent jobs for temporary jobs—minimizing employment benefits for workers.

—because women are by in large still restricted by other responsibilities such as families or lack of day care centres—large among women employed in the part-time or temporary work—heads of family (male) are given a preferential treatment on hiring—“first to be hired, last to be fired”.

Problems of Manpower—Government

—age stereotyping of unemployed

—sex stereotyping of Manpower training course

—attitude of Manpower—dealing with reality not the goals of the individual

—sexual discrimination of women trained in traditional male-type jobs i.e. mechanics; truck driving

—problems of courses—long waiting list

—problems of on-the-job training vs educational/government training

Problems of Different Levels of Government

(1) Education

(a) Problem of jurisdiction of education and manpower training courses which are provincially funded and run;

* Reading over my notes, I see we used the word mandate rather than create. I think this limits us to existing companies, or at least does not say clearly enough that we want the Government to create companies. However if you are not in agreement and prefer “mandated” please advise. I will make the correction before tabling our recommendations.

2) Les programmes de recyclage devraient être aussi offerts aux personnes atteintes de handicaps graves. Plutôt que d'essayer d'adapter l'individu à son milieu, il faudrait peut-être intégrer milieu et individu.

3)

a) Les sociétés créées* par le gouvernement devraient offrir des produits ou des services utiles de même que des emplois jusqu'à ce que la politique du plein-emploi soit réalisée.

b) Les sociétés devraient être exploitées sur une base paritaire et offrir des salaires décentes.

4) Toute personne a le droit de faire partie d'une association, et nul ne peut lui dénier ce droit.

(Se reporter à l'affaire McKay Specialities)

5) Le gouvernement fédéral devrait décréter que tous les édifices publics seront adaptés aux besoins des handicapés.

Caucus des femmes

Problèmes au sein de la population active

—en ce qui a trait à la population active, la tendance dans les entreprises et au gouvernement consiste à réduire le nombre d'emplois permanents pour en faire des emplois temporaires, minimisant ainsi les possibilités d'emploi;

—puisque dans l'ensemble, les femmes sont limitées par divers facteurs comme les charges familiales ou l'absence de garderies, et que beaucoup d'entre elles occupent des postes à temps partiel ou temporaires, les chefs de famille (c'est-à-dire les hommes) se voient accorder un traitement préférentiel en matière d'embauchage. «Premier embauché, dernier congédié».

Problèmes de main-d'œuvre—Gouvernement

—discrimination en raison de l'âge à l'égard des chômeurs;

—discrimination sexuelle relative aux cours de formation de la main-d'œuvre;

—attitude du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: la réalité a préséance sur les objectifs de la personne;

—discrimination sexuelle à l'égard des femmes qui suivent des programmes de formation d'emploi traditionnellement réservés aux hommes, par exemple, la mécanique, la conduite des camions;

—problèmes de cours: longue liste d'attente;

—problèmes de formation en cours d'emploi par opposition à la formation pédagogique et gouvernementale.

Problèmes aux divers niveaux de gouvernement

1) Éducation

a) problème de compétence en matière d'éducation et de cours de formation de la main-d'œuvre subventionnés et appliqués par les provinces;

* A la lecture de mes notes, je constate que nous avons utilisé le terme mandater plutôt que créer. Je crois que nous sommes ainsi limités aux sociétés existantes ou, à tout le moins, il n'est pas énoncé clairement que nous tenons à ce que le gouvernement crée des sociétés. Toutefois, si vous n'êtes pas d'accord et préférez le verbe «mandater», veuillez nous en aviser. Je ferai les corrections qui s'imposent avant que nos recommandations ne soient présentées.

(b) University and college sensitivity to the reality of the market.

Question? Jurisdiction.

(2) *Unemployment & Regionality*

—Is Manpower and jobs national or regional concerns?

Quebec for example is interested in passing legislation which would mean taking a greater role in manpower but restricting the mobility of people, once they are trained, to leave the province.

Question?

Right of mobility is put into question. If mobility is restricted how will this affect the inherent social problem of women with family responsibilities to locate within the province but in an isolated area?

(3) Negative image of Manpower programs by private industry

—reluctance of businesses to hire manpower trained people

—for women unemployed—they themselves prefer to go to outside placement agencies (Kelly Girl, Office Overload), for better chances of finding work.

(4) Private industry should subsidize their own training expectations.

(5) Problem of statistic gathering?

Women's caucus is examining past briefs and noting witnesses' remarks of Manpower or employment problems—especially those remarks that concentrate on what our caucus perceives of the problem of women and employment.

Draft Brief: Copy no.2—Task Force on Employment Opportunities in the 1980's.

Preamble:

We are executive available: Both in the title of our organization, and in point of fact, our members are not executive available by choice, but have been released for varied reasons. Our membership is open only to an unemployed person of over forty years of age, who has held an administrative level position in any discipline.

We are neither an executive search, nor a placement group. We are all individually seeking to re-establish ourselves within the labour force, and have gathered together to apply our more than 1500 years of pooled experience to aid ourselves to achieve this aim. Our success is demonstrated by the over two hundred persons who have passed through our group to full employment again, in our three years of existence, all at no cost to the employer.

The major difference between ourselves and private, or governmental agencies, lies in our programme, obviously, since we are all unemployed, we fully understand and appreciate the stresses placed upon a person who suddenly finds himself out of a position held for many years: some members, indeed, have

b) sensibilisation de l'université et du collège à la réalité du marché.

Problème? S'agit-il d'une question de compétence?

2) *Chômage et régionalisation*

—Les questions de main-d'œuvre et d'emploi sont-elles d'ordre national ou régional?

Le gouvernement du Québec, par exemple, tient à faire adopter des lois aux termes desquelles il jouerait un rôle accru dans les questions de main-d'œuvre, mais tout en restreignant la liberté de circulation et d'établissement des salariés une fois leur formation terminée, leur interdisant ainsi de quitter la province.

Question?

La liberté de circulation et d'établissement est mise en question. Si cette liberté est menacée, quelles en seront les répercussions sur le problème social des femmes qui cumulent des responsabilités familiales et qui désirent s'établir dans une région isolée de la province?

3) Image négative des programmes de main-d'œuvre de l'entreprise privée.

—hésitation des entreprises à embaucher des salariés ayant suivi des cours de formation de la main-d'œuvre;

—les femmes sans travail préfèrent s'adresser à des agences de placement externe (Kelly Girl, Office Overload) car elles estiment avoir de meilleures chances de trouver un emploi.

4) L'entreprise privée devrait subventionner ses propres programmes de formation.

5) Problème de compilation de statistiques?

Le caucus des femmes étudie actuellement des mémoires déjà présentés et prend en note les observations des témoins du ministère de l'Emploi ou sur les problèmes de main-d'œuvre, tout particulièrement celles axées sur ce que notre caucus perçoit comme le problème des femmes et de l'emploi.

Projet de mémoire: Exemple n° 2—Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Préambule:

Nous sommes des administrateurs en chômage; comme en témoigne le nom de notre organisation et en fait foi la réalité, nos membres ne sont pas sans travail par choix, mais ont été mis à pied pour diverses raisons. Notre association n'accepte que les personnes en chômage âgées de quarante ans et plus qui ont déjà occupé un poste administratif quelconque.

Nous ne sommes pas un groupe de recherche en administration ni une agence de placement. Tous, nous cherchons à nous réintégrer à la population active et nous sommes réunis pour tirer parti de nos 1 500 années et plus d'expérience commune afin d'atteindre notre objectif plus facilement. Notre succès est prouvé par les deux cents personnes et plus qui, au cours de nos trois années d'existence, se sont jointes à nous et qui travaillent maintenant à temps plein, sans qu'il en ait coûté quoi ce soit à leur employeur.

La grande différence entre notre association et les organismes gouvernementaux ou privés, repose de toute évidence sur notre programme; puisque nous sommes tous en chômage, nous comprenons et savons mesurer pleinement le stress que doit surmonter une personne qui, du jour au lendemain, perd

worked for one company since first going to work; usually in excess of twenty years. Without actually undergoing this shock, it is not possible for psychological, and human resource personnel to fully be aware of the trauma, and its results, our programme attempts to lessen, or remove, the effects of this shock by introducing a new member to a routine with his peers in our necessary office functions, compulsory attendance at meetings, and compulsory participation in our seminar. We permit the new member to face himself, his accomplishments, and his shortcomings. We illustrate how to reinforce once, and negate the other. Normal attrition through employment, and the induction of new members, brings the member through various committees in a cycle to where he himself is re-employed in industry. The value of this programme is illustrated by the repetition of a previous statement, we have placed over two hundred men, and women, back into full employment.

Our present membership lists just over fifty available executives who might collect more than \$400,000 in unemployment insurance benefits, and who will not contribute approximately \$750,000 in income taxes.

This million dollar negative cash flow, coupled with more than 1500 years of administrative experience standing idle, has brought us to resolve that the following recommendations be put forward to the Task Force:

Recommendations

1. Since programmes now in effect in governmental control are intended to integrate youth into the labour force through subsidized plans, and since such plans, by happenstance, do not take cognizance of the senior level unemployed, it is recommended that some subsidy be offered, either directly as salary augmentation, or indirectly as a tax reduction, to any enterprise hiring senior level personnel from the unemployed of Canada.

Such subsidy would remain in effect for a term of one year, to allow the enterprise to benefit from the services of the senior level person, and permit the enterprise to tolerate the increased cost.

2. Since it is becoming increasingly apparent that senior level administrative and technological personnel must become more mobile, and since the governments, federal and provincial, should be studying and implementing training programmes to facilitate demographic shifts, it is recommended that the more senior unemployed be offered a remunerated programme to return to a college, either to pursue current, and up-dated, philosophies or technical advances, of their particular discipline, or to pursue and obtain academic proficiency within a new discipline required within our dominion. In either case, the opportunity to both learn from, and instruct in, the arts of analysis and decision should prove beneficial to the potential employer.

3. Since it is believed by a large part of senior level personnel that there is a reluctance on the part of senior

un emploi qu'elle occupait depuis nombre d'années. En fait, certains membres de notre groupe travaillaient dans une société depuis leur entrée sur le marché du travail, habituellement depuis plus de vingt ans. A moins de subir personnellement ce choc, il est impossible à des psychologues ou à des spécialistes en ressources humaines d'apprécier pleinement les effets d'une situation aussi traumatisante; or, notre programme vise précisément à amoindrir, voire même à annuler ces effets, en obligeant un nouveau membre à exécuter avec ses semblables notre travail de bureau obligatoire, à assister à des réunions et à participer à notre colloque. Nous permettons au nouveau membre de faire face à sa réalité, à ses réalisations et à ses lacunes. Nous lui montrons comment renforcer l'un et oublier l'autre. L'érosion normale, imputable aux emplois trouvés et l'admission de nouveaux membres amènent les participants qui suivent les travaux de divers comités à s'engager dans un cycle où ils réussissent à se faire embaucher de nouveau dans une industrie. Nous tenons à le répéter, la valeur du programme se traduit par les deux cents personnes, hommes et femmes, que nous avons réussi à réintégrer au marché du travail.

Actuellement, notre groupe compte un peu plus de cinquante administrateurs disponibles qui toucheront peut-être plus de \$400 000 en prestations d'assurance-chômage et qui ne paieront pas les quelque \$750000 d'impôts sur le revenu qui seraient normalement exigibles d'eux.

Cette disponibilité négative, ajoutée aux 1 500 années et plus d'expérience en administration qui ne sont pas mises à profit, nous amène à présenter les recommandations suivantes au groupe de travail:

Recommendations

1. Puisque les mesures actuelles du gouvernement visent à intégrer les jeunes au marché du travail grâce à des programmes subventionnés et que ces programmes ne tiennent malheureusement pas compte des administrateurs en chômage, il est recommandé que des subventions soient accordées, soit directement sous forme d'augmentation salariale, soit indirectement sous forme de crédits d'impôt, à toute entreprise qui embauche un administrateur canadien en chômage.

Ces subventions seraient accordées pour une période d'un an, permettant à l'entreprise de bénéficier des services d'un cadre supérieur et d'absorber l'augmentation.

2. Puisqu'il devient de plus en plus évident que les cadres supérieurs et les technologues doivent faire preuve d'une plus grande mobilité et que les gouvernements, fédéral et provinciaux, doivent élaborer et appliquer des programmes de formation pour faciliter ces mutations démographiques, il est recommandé qu'un nombre plus grand de cadres supérieurs en chômage puissent suivre un programme d'études rémunéré dans un collège, soit pour y poursuivre des études modernes ou de recyclage ou pour suivre des cours techniques, dans leurs disciplines respectives, soit pour obtenir un diplôme dans une nouvelle discipline en demande au Canada. Dans l'un ou l'autre cas, l'employeur éventuel devrait pouvoir bénéficier de la possibilité qu'aurait le cadre supérieur d'étudier et d'assurer une formation dans le domaine de l'analyse et de la décision.

3. Puis qu'une grande partie des cadres supérieurs estiment qu'un bon nombre d'administrateurs des sociétés canadiennes

administrative officers of Canadian companies to speak directly to the department of Manpower and Immigration, and since, should this surmise be correct, there exists a hidden market for senior level personnel, it is recommended the governments launch an intensive study of this hidden market, and provide a medium to permit senior level qualified personnel to communicate directly.

4. Since it is becoming apparent that unemployment is an ever-present fact, and shall remain such for an indeterminate time, it is recommended that the government institute action groups, within cities of high unemployment; the action groups to be autonomous, and be awarded grants to permit the operation of programmes to assist the newly-unemployed senior level administrator gain utile employment.

Closing

In brief, we believe executive level personnel will shortly be required to have basic knowledge of several disciplines, and must look toward a much more mobile way of life. Canada is developing slowly at present, but has immeasurable potential. The latter years of the 1970's have shown people must be prepared to re-locate to those areas that are developing. Some percentage will remain static within these areas, but the majority will be required to follow the market in its migrations. At the same time, in ten or twenty year cycles, senior personnel must be re-trained, or re-oriented, to suit labour conditions. This is present day fact. The future possibly may require even shorter periods between up-dating of disciplines, and locales of work.

We believe our organization, and other similar groups, can offer valued assistance to senior level personnel caught up in these periods of transition. We can, and do, demonstrate that senior level personnel can operate effectively in any discipline with a relatively short indoctrination. Principles of sound management are inter and intra disciplinary, and the benefits of utilising these administrators, with their experience, are self evident. A series of cells, or branches, interlinking across developing areas could produce rapid results to employers, and more rapid development of our resources and industries. The affect on our gross national product could be dramatic.

hésitent à faire part directement de leurs doléances au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et puisque, si cette assertion est juste, il existe un marché caché pour les cadres supérieurs, il est recommandé que les gouvernements entreprennent une étude intensive de ce marché et offrent aux cadres supérieurs compétents un moyen de communication directe.

4. Puisqu'il est de plus en plus évident que le chômage est une réalité tout à fait présente et qu'il doit en demeurer ainsi pour une période indéterminée, il est recommandé que le gouvernement crée et subventionne des groupes d'action autonomes dans les villes à fort taux de chômage pour assurer l'application de programmes visant à aider le cadre supérieur récemment licencié à trouver un emploi valorisant.

Conclusion

Bref, nous estimons que les administrateurs devront bientôt posséder des connaissances de base dans plusieurs disciplines et être beaucoup plus prêts à se déplacer. Le Canada se développe très lentement actuellement, mais possède un potentiel incommensurable. Les dernières années de 1970 ont montré que la population doit être prête à s'établir de nouveau dans les régions en pleine expansion. Dans ces régions, un certain pourcentage de la population va demeurer stable, mais la majorité sera tenue de suivre les migrations du marché. Parallèlement, par cycle de dix ou vingt ans, les cadres supérieurs devront suivre d'autres cours de formation, se réorienter pour s'adapter aux conditions du marché du travail. Voilà la situation aujourd'hui. A l'avenir, les périodes s'écoulant entre le recyclage et l'obtention d'un nouvel emploi seront peut-être encore plus courtes.

Nous croyons que notre organisation, de même que d'autres groupes semblables, peuvent offrir une aide valable au cadre supérieur pris au piège dans ces périodes de transition. Nous pouvons prouver, et nous le faisons effectivement, que les cadres supérieurs sont capables de travailler de façon efficace dans quelque discipline que ce soit après avoir reçu une formation relativement courte. Les principes d'une saine gestion sont inter et intra-disciplinaires et les avantages qu'il est possible de retirer en faisant appel à ces administrateurs, à leur expérience, vont de soi. L'établissement d'une série de cellules, de branches reliées les unes aux autres dans tous ces secteurs en pleine expansion pourrait assurer des résultats rapides pour l'employeur et une exploitation encore plus rapide de nos ressources et de nos industries. Et les répercussions sur notre produit national brut en seraient énormes.

Afternoon Sitting:

From the Senior Citizens' Forum of Montreal:

Mrs. Thérèse Laperrière, President;
Mrs. Lucette Hornblower, Assistant Director;
Dr. W. R. Slatkoff.

From the Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec:

Mr. Louis Roy, President;
Mr. Yvon Jacques, Administrator.

From the Association féminine d'éducation et d'action sociale:

Mrs. Christiane Bérubé-Gagné, President;
Mrs. Ginette Voyer-Gagnon, Vice-President;
Mrs. Lucille Bellemare, Vice-President.

From Advocacy for the Right to be employed:

Mr. Grendon Haines;
Mr. John Vandenstein;
Mr. Albert Beauchemin;
Miss Maria Peluso.

Séance de l'après-midi:

Du Forum des citoyens agés de Montréal:

M^{me} Thérèse Laperrière, présidente;
M^{me} Lucette Hornblower, directeur adjoint;
M. W. R. Slatkoff.

De la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec:

M. Louis Roy, président;
M. Yvon Jacques, administrateur.

De l'Association féminine d'éducation et d'action sociale:

M^{me} Christiane Bérubé-Gagné, présidente;
M^{me} Ginette Voyer-Gagnon, vice-présidente;
M^{me} Lucille Bellemare, vice-présidente.

De Advocacy for the Right to be employed:

M. Grendon Haines;
M. John Vandenstein;
M. Albert Beauchemin;
M^{lle} Maria Peluso.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Morning Sitting:

From Lavalin International Inc.:

Mr. Jacques Gilbert, Vice-President, Human Resources;
Mr. Armand Couture, Executive Vice-President.

From the Canadian Pulp and Paper Association:

Mr. Oscar Stangeland;
Mr. R. A. Joss, Group Director;
Mr. Roger Ferragne.

From the University of Montreal:

Mr. René Lévesque, Vice-Rector, Research.

From the United Steelworkers of America:

Mr. E. G. Docquier, National Director;
Mr. A. F. Edwards, Director, Industrial Engineering
Department;
Mr. Hugh Mackenzie, North American Legislative Repre-
sentative.

(Continued on preceding page)

Séance du matin:

De Lavalin International Inc.:

M. Jacques Gilbert, vice-président, Ressources humaines;
M. Armand Couture, vice-président exécutif.

De l'Association canadienne des producteurs de pâtes et papiers:

M. Oscar Stangeland;
M. R. A. Joss, directeur du groupe;
M. Roger Ferragne.

De l'Université de Montréal:

M. René Lévesque, vice-recteur, Recherche.

Des métallurgistes unis d'Amérique:

M. E. G. Docquier, directeur national;
M. A. F. Edwards, directeur, Département du génie
industriel;
M. Hugh Mackenzie, représentant législatif de l'Amérique
du Nord.

(Suite à la page précédente)

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Friday, February 6, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 20

Le vendredi 6 février 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

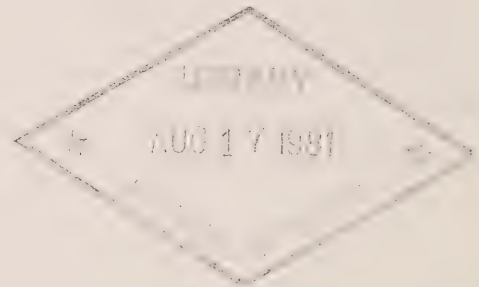
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, FEBRUARY 6, 1981

(29)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:07 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Business Council on National Issues: Mr. Jack Barrow, Chairman; Mr. Rod J. Bilodeau, Chairman, BCNI Task Force on Employment and Immigration; Mr. W. John A. Bulman, Task Force Member; Mr. R. H. Paul, Task Force Member. *From the Canadian Labour Congress:* Ms. Shirley Carr, Vice-President; Mr. Sam Fox; Mr. Mike Rygus; Mr. Larry Wagg, Director of Educational Services.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the Business Council on National Issues and the Canadian Labour Congress made a statement and answered questions.

By consent of the members present, it was ordered,—That a document entitled—A Proposal by the Business Council on National Issues and the Canadian Labour Congress for the Establishment of an "Industrial Labour Market Institute"—be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-30"*).

Questioning of the witnesses resumed.

The witnesses from the Canadian Labour Congress made a statement and answered questions.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of documents entitled—Brief to the Allmand Task Force on "Employment Opportunities for the '80s" by the Canadian Labour Congress—Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers—Recommendations from the Canadian Labour Congress Submission to the Commission on Inquiry on Educational Leave and Productivity—and—Immigration from Britain—be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-31"*).

At 11:10 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 6 FÉVRIER 1981

(29)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 07 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: Du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national: M. Jack Barrow, président; M. Rod J. Bilodeau, président, Groupe de travail sur l'emploi et l'immigration du CEQIN; M. W. John A. Bulman, membre du Groupe de travail; M. R. H. Paul, membre du Groupe de travail. *Du Congrès du travail du Canada:* M^{me} Shirley Carr, vice-présidente; M. Sam Fox; M. Mike Rygus; M. Larry Wagg, directeur des services éducatifs.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national et du Congrès du travail du Canada font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement des membres présents, il est ordonné,—Qu'un document intitulé—«Projet d'Institut de la main-d'œuvre industrielle» présenté par le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national et le Congrès du travail du Canada—soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPL-30»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

Les témoins du Congrès du travail du Canada font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à l'Ordre de renvoi du Comité adopté le vendredi 6 juin 1980, le président autorise que les documents intitulés—Mémoire présenté au Comité Allmand sur «les perspectives d'emploi pour les années 80» par le Congrès du travail du Canada—Égalité de chances et de traitement pour les travailleuses—Recommendations tirées du mémoire du Congrès du travail du Canada à la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité—et—Immigration de Grande-Bretagne—soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPL-31»*).

A 11 h 10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Friday, February 6, 1981

• 0905

[Text]

The Chairman: I would like to call the meeting to order.

We have with us this morning the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues. I have all sorts of materials here. I am not too sure which of the documents I received you wish to present as the brief—I see, okay. Maybe you can direct me with respect to some of these other materials and also make clear to me how you would like to proceed. We will be very flexible. I have this letter from Mr. Lang dated January 30 and addressed to Mr. Hardy, in which a method of proceeding is suggested and we would be willing to consider that.

• 0910

Ms Carr, do you wish to start? First, however, we would like to have you all introduced so that we have your names. Please proceed.

Ms. Shirley Carr (Vice-President, Canadian Labour Congress): I will introduce my delegation, Mr. Chairman. Fred Pomeroy from Communications' Workers is sitting right down at the end; Emile Vallée from United Steelworkers; Mike Rigis, from the International Association of Machinists; Sam Fox, from the Amalgamated Clothing and Textile Workers Union; Ron Lang, from the Canadian Labour Congress, and myself.

The Chairman: The other witnesses, please?

Mr. Jack Barrow (Chairman, Business Council on National Issues): Mr. Chairman, we are representatives from the BCNI. I am Jack Barrow, chairman, and with Mr. Rod Bilodeau, Mr. Bob Hall, Mr. John Bulman, we are Canadian businessmen and members of the Business Council on National Issues.

The Chairman: Thank you. Well now, do you wish to read into the record this short brief and then maybe comment on the other materials or make suggestions to us before we start our questioning?

Mr. Barrow: Mr. Chairman, since the brief is short, maybe it would be useful if we just read it into the record. But before doing so, I might just say that, while I am sure everybody knows what the Canadian Labour of Congress is and the great function it performs, in Canada, everybody might not be as familiar with the Business Council on National Issues which we represent. So let me just briefly tell you that it is a group of about 140 chief executive officers of corporations of various sizes across Canada. It was formed about four years ago with the hope that on behalf of the business community we would have some input into public policy concerns.

The brief which you have before you entitled the Industrial Labour Market Institute I would emphasize is a joint presentation of the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues. I will now read it.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le vendredi 6 février 1981

[Translation]

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît, nous allons commencer.

Comparaissent devant nous ce matin, le Conseil du travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national. J'ai en mains toutes sortes de documents mais je ne sais pas vraiment lequel est votre mémoire. Je vois maintenant. C'est bien. Vous pouvez peut-être m'informer au sujet des autres documents et me dire comment vous voulez procéder. J'ai une lettre de M. Lange à M. Hardy, datée du 30 janvier dans laquelle il propose une méthode à suivre. Nous sommes prêts à envisager cette possibilité.

Voulez-vous commencer madame Carr? Je vais vous demander d'abord de présenter vos collègues. Allez-y s'il vous plaît.

Mme Shirley Carr (vice-présidente du Congrès du travail du Canada): Je vais présenter ma délégation, monsieur le président. Elle se compose de Fred Pomeroy des Travailleurs des communications, d'Émile Vallée, des Métallurgistes unis; de Mike Rigis, de l'Association internationale des machinistes; de Sam Fox, des Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile; de Ron Lang, du Congrès du travail du Canada, et moi-même.

Le président: Voulez-vous présenter les autres témoins, s'il vous plaît?

M. Jack Barrow (président du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national): Nous sommes des représentants du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national. Je suis Jack Barrow, président, et j'ai avec moi M. Rod Bilodeau, M. Bob Hall et M. John Bulman. Nous sommes tous des entrepreneurs canadiens membres du Conseil.

Le président: Merci. Voulez-vous lire votre court exposé et faire ensuite des commentaires sur les autres arguments, ou des suggestions, avant que nous ne vous posions des questions?

M. Barrow: Puisque l'exposé est court, il serait peut-être utile de le lire, monsieur le président. Avant de ce faire, je voudrais simplement dire que, si tout le monde connaît le Congrès du travail du Canada et son rôle très important au pays, tout le monde ne connaît peut-être pas le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national. Permettez-moi donc de vous dire brièvement qu'il s'agit d'un groupe d'environ 140 présidents et directeurs généraux de sociétés d'importance diverse de tout le pays. Il a été créé il y a environ quatre ans, afin de donner son point de vue sur les questions d'intérêt national.

J'insiste sur le fait que le mémoire que vous avez devant vous, qui s'intitule l'Institut de la main-d'œuvre industrielle, est un exposé conjoint du Congrès du travail du Canada

[Texte]

The report to the First Ministers of the Second Tier Committee on Policies to Improve Canadian Competitiveness noted that

"... skilled trade shortages are a serious problem that requires urgent national attention."

This led to some recommendation and one of those was the following, which I quote:

For an over-all picture, an autonomous body, jointly supported by provincial and federal governments and by business and labour, should be created to integrate sector inventories of manpower availability and needs and to advise on manpower policy training and education requirements. This body would make reports assessing the medium-and long-term manpower requirements.

The Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues have considered this recommendation, concurred with it, and have agreed to co-sponsor the inauguration of such a body. They have jointly considered how it might be established, how it should be composed, and how its continuity, effectiveness and independence might be assured. First Ministers have been informed of this initiative and it is being presented to the Parliamentary Committee on Employment Opportunities for the '80s to assist you in your deliberations on this important area of public policy, as well as to make these joint business labour endeavours a matter of public record.

• 0915

The need for improved understanding of emerging deficiencies in the availability of necessary industrial skills and of remedial programs to overcome these deficiencies is a matter of extensive record before the committee and will not be further developed in this presentation. Nor will the presentation dwell on the self-evident qualifications of those most directly concerned and experienced, business and labour, to provide useful direction to efforts designed to deal with these problems and to do this with minimum interference arising from the very real impediments to effective government action contained in the numerous intra-government and intergovernmental jurisdictional concerns.

Both the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues hope that this initiative will achieve two objectives. First, make a significant contribution to an emerging area of national concern and second, demonstrate that labour-management co-operation can replace confrontation in areas of mutual concern without impairing our several capacities for striving for sometimes divergent goals in other areas.

We seek support for this proposal from all governments because one, it addresses directly a significant problem, two, it is a joint effort of business and labour, whose daily responsibilities make effective manpower planning a matter of experience and concern. Three, it helps to avoid some otherwise natural and significant jurisdictional concern.

[Traduction]

et du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national. Je vais maintenant le lire.

Le compte rendu des travaux du comité du deuxième niveau sur l'amélioration de la compétitivité canadienne, à l'intention des premiers ministres, soulignait que

«... la rareté de la main-d'œuvre qualifiée est un grave problème qui exige une solution rapide au niveau national».

D'où la recommandation suivante du même rapport:

Dans l'ensemble, il faudrait créer un organisme autonome, soutenu à la fois par les gouvernements provinciaux et fédéral, pour inventorier l'offre et la demande de main-d'œuvre dans chaque secteur et pour recommander des politiques opportunes en matière de formation de la main-d'œuvre. Cet organisme présenterait des prévisions de besoins de main-d'œuvre à moyen et à long terme.

Le Congrès du travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national ont réfléchi à cette recommandation, l'ont trouvée juste et ont décidé de parrainer ensemble la mise sur pied d'un tel institut. Ils se sont demandés ensemble comment l'établir, qui le composerait et de quelle manière en assurer la constance, l'efficacité et l'indépendance. On a d'abord informé les premiers ministres de cette initiative, qui sera présentée au Comité parlementaire sur les perspectives d'emplois pour les années 80 afin de l'aider dans ses délibérations sur cet important domaine de politique et ainsi faire connaître ce que le monde des affaires et le mouvement syndical ont entrepris ensemble.

Le besoin de mieux comprendre les problèmes croissants de disponibilité de main-d'œuvre industrielle spécialisée et la nécessité de programmes pour y remédier ont déjà été abondamment traités devant le Comité et c'est pourquoi nous n'y reviendrons pas dans le présent énoncé. Nous ne parlerons pas non plus de l'aptitude évidente des deux parties les plus directement au fait et intéressées, le patronat et le syndicat, à fournir une orientation utile aux efforts déployés pour trouver des solutions, et cela avec un minimum d'ingérence, vu les obstacles tout à fait réels à une action gouvernementale efficace en raison des nombreux problèmes de compétence intra-gouvernementaux et intergouvernementaux.

Le Congrès du Travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national espèrent, par cette initiative, réaliser deux objectifs. Premièrement, apporter une importante contribution à un domaine croissant d'intérêt national, et deuxièmement, démontrer que la coopération patronale-syndicale peut remplacer la confrontation dans les domaines d'intérêt commun, sans affaiblir nos multiples capacités de lutte pour atteindre des objectifs parfois divergents dans d'autres domaines.

Voilà pourquoi nous souhaiterions que tous les gouvernements appuient cette proposition. Premièrement, elle s'attaque directement à un problème majeur; deuxièmement, elle constitue un effort commun du monde des affaires et du monde syndical, dont les responsabilités quotidiennes font de la planification judicieuse du marché du travail une affaire d'expérience et d'intérêt; troisièmement, elle aide à contourner cer-

[Text]

Ms. Carr: Mr. Chairman, I would like to carry on from here, and on behalf of the Canadian Labour Congress, before I read the proposals, I would like to indicate to you that you are one of the privileged chairman, having brought before you a delegation of business and labour.

In my term, as an officer of the Canadian Labour Congress, this is really one of the first times that business and labour have appeared together in a joint presentation to any of the standing committees of the Government of Canada. We have tried to appear before the Prime Minister and several ministers on one or two occasions, jointly with the BCNI and the CLC. But this is the first time that we have worked together for the past two or three years as a body and as a subcommittee of both the Congress and the BCNI. I just wanted that to go into the record, that for the first time we are appearing jointly.

The Chairman: In my 15 years as a member of Parliament, it is the first time in my recollection that I can recall it happening as well, including my seven years as a minister. It is quite a step forward. I congratulate you and thank you both.

Ms. Carr: I would like to now, with your permission, read the proposals.

The two organizations have undertaken to launch jointly a nonprofit corporation, the Industrial Labour Market Institute, composed largely of volunteers from the labour and business communities supported by a small professional staff. The limited financing needs will be sought from the federal and provincial governments in the form of commitments for a period of years. This is desirable in order to make clear that the institute is supported by the entire community, not just the founding organizations, and that it has the independence that would not come from annual appeals for support.

It will be the primary objective of the corporation to act as an advisory body to the provincial and federal governments on matters related to the operation and administration of the labour market in Canada with a view to recommending policies and programs that will stimulate economic growth, job creation, and improve productivity to meet the needs of Canadians.

In order to meet this objective, the corporation will develop inventories by industry for medium- and long-term labour market requirements in Canada. It will also conduct research and make recommendations with respect to skilled trades needs, co-ordinated training and retraining programs, and the role of educational institutions, adjustment-assistance programs, mobility programs, and the role of immigration policy and unemployment insurance. An annual report of its activities and financial stewardship will be prepared for first ministers and the public, and the Auditor General will be invited to audit and report on its financial performance.

[Translation]

taines préoccupations de compétence par ailleurs naturelles et peu négligeables.

Mme Carr: Monsieur le président, j'aimerais continuer et souligner au nom du Conseil du Travail du Canada, avant de lire la proposition, que vous êtes un président privilégié puisque vous avez réussi à faire se rencontrer ici une délégation du monde des affaires et une du monde syndical.

Depuis que j'exerce mon mandat comme agent du Congrès du Travail du Canada, c'est vraiment l'une des premières fois que le patronat et le syndicat comparaissent ensemble pour présenter un exposé conjoint à un comité permanent du Parlement. Nous avons essayé de comparaître devant le premier ministre et plusieurs ministres, à une ou deux reprises, en même temps que le Conseil des entreprises pour les questions d'intérêt national. Nous travaillons ensemble depuis deux ou trois ans, pour la première fois, en tant qu'organisme et sous-comité du Congrès du Conseil. Je voulais qu'on prenne note du fait que votre comparution aujourd'hui représente une première.

Le président: Je siège depuis 15 ans comme député fédéral et j'ai été ministre pendant sept ans et c'est vraiment la première fois, autant que je m'en souviens, que la chose se produit. C'est un progrès. Je vous en félicite.

Mme Carr: Je voudrais maintenant, si vous me le permettez, lire le projet.

Les deux organisations ont décidé de fonder ensemble une société sans but lucratif, l'Institut de la main-d'œuvre industrielle, composé en bonne partie de bénévoles de l'une et l'autre communauté appuyés d'un petit groupe de professionnels. Pour répondre aux besoins financiers, par ailleurs restreints, on ferait appel aux gouvernements fédéral et provinciaux sous forme d'engagements pour un certain nombre d'années, ce qui est souhaitable pour bien démontrer que l'Institut est soutenu par toute la collectivité, et non seulement par les organisations fondatrices, et qu'il jouit d'une indépendance qui lui serait difficile s'il fallait demander tous les ans un appui pécuniaire.

La société aura, comme objectif primordial, un rôle consultatif auprès des gouvernements provinciaux et fédéral sur les questions reliées au fonctionnement et à l'administration du marché du travail au Canada, et cela en recommandant des politiques et des programmes capables de stimuler la croissance économique et la création d'emplois, et d'améliorer la productivité pour satisfaire aux besoins des Canadiens.

Pour réaliser cet objectif, la société inventoriara les besoins de main-d'œuvre, à moyen et long termes, dans chaque secteur industriel au Canada. Elle effectuera également des recherches et présentera des recommandations quant aux besoins de main-d'œuvre spécialisée et de programmes coordonnés de formation et de recyclage, et au rôle des institutions d'enseignement, des programmes d'aide à l'adaptation et de mobilité des travailleurs, et des politiques d'immigration et d'assurance-chômage. Un rapport annuel d'activité et de gestion financière en sera dressé pour les premiers ministres et le public; on invitera le Vérificateur général à l'examiner et à se prononcer sur l'aspect financier.

[Texte]

Initially, the joint labour-management board of directors of the institute will set out to establish sectoral committees, co-chaired by management and labour and to select a chairman as well as two further members for the board from the field of education. These sectoral co-chairmen and the board members will be the sole members of the corporation and will assure its continuity as a joint enterprise. The sectoral committees will cover whatever areas are appropriate—both industry and geographic areas. A number of industry associations have already expressed an interest and no insurmountable difficulties are envisaged in establishing a variety of volunteer committees that will adequately cover the range of Canada's labour market needs. We have been careful not to specify their number and composition because this volunteer effort will be most effective if it is allowed to shape itself around areas of perceived community of interest. Government observers will be welcome contributors to, although not direct members of, these various sectoral committees and the institute's board of directors.

• 0920

The plan of action. This proposal has been discussed with a sampling of federal and provincial senior officials and with several provincial ministers, who have been helpful and generally supportive. Therefore, the proposal has been sent to first ministers seeking an early favourable response. Such a reaction will lead to the formal establishment of the industrial labour market institute early this year. Your favourable response to this initiative would certainly lend additional impetus to it.

Mr. Chairman, I understand that you have a copy of our proposal. We would be more than happy to discuss it with you or to clarify any areas that may be creating a problem for you.

The Chairman: I guess the plan we should adopt this morning is the one suggested in your letter to us. That is, we would ask questions on this joint brief first, and once that is done, the Labour Congress wishes to direct some other matters to us by themselves. So we will deal with this matter first. I will start the questioning on this initiative you are taking and then others might wish to join in.

The industrial labour market institute that you plan to set up seems to be something that has been recommended in one form or another by many witnesses across the country, and it appears now that there are initiatives of a like nature taking place in various forms in different cities. You are probably familiar with the Industrial Training Advisory Boards that are being set up in such places as Hamilton; as a matter of fact, throughout most of Ontario now.

Mr. McDermid: Fifty-two.

The Chairman: Mr. McDermid reminds me that 52 have been set up. They are set up with the joint co-operation of business, labour, educational authorities and government in those different centres. Also, we were in Montreal earlier this week and they have a group called CAMAQ in the aerospace

[Traduction]

Au début, le conseil d'administration de l'Institut, composé de représentants patronaux et syndicaux, établira des comités sectoriels coprésidés par un membre de chacun des deux groupes, choisira un président du conseil et y nommera deux autres membres issus du domaine de l'éducation. Ces coprésidents sectoriels et les membres du conseil d'administration seront les seuls membres de la société et en assureront la continuité en tant qu'entreprise commune. Les comités porteront sur des secteurs tant industriels que géographiques appropriés. Un certain nombre d'associations industrielles ont déjà exprimé leur intérêt et l'on ne prévoit aucun obstacle insurmontable à l'établissement de divers comités qui s'attaqueraient bénévolement et résolument aux besoins diversifiés du marché du travail canadien. Nous avons pris soin de ne pas en préciser le nombre et la composition parce que ce travail bénévole réussira beaucoup mieux si on lui permet de s'adapter aux domaines où la communauté d'intérêt se manifestera. Bien que non directement membres de ces divers comités sectoriels et du conseil d'administration de l'Institut, les observateurs gouvernementaux pourront y apporter une contribution fort utile.

Le plan d'action. Nous avons discuté de ce projet avec divers hauts fonctionnaires fédéraux et provinciaux, et plusieurs ministres provinciaux, dont nous avons apprécié l'aide et, en général, l'appui. Voilà pourquoi nous avons communiqué le projet aux premiers ministres en espérant une réponse favorable sous peu. Nous pourrions alors créer officiellement l'Institut de la main-d'œuvre, tôt cette année. Une réponse favorable de votre part ne manquerait pas d'imprimer un élan supplémentaire à cette initiative.

Je crois comprendre, monsieur le président, que vous avez une copie de notre projet. Nous serions plus qu'heureux d'en discuter avec vous pour apporter quelques précisions, au besoin.

Le président: Nous adopterons ce matin la méthode que vous nous avez proposée dans votre lettre. Autrement dit, nous allons vous poser des questions concernant ce mémoire conjoint et, une fois que ce sera terminé, le Congrès du travail pourra témoigner seul. Nous allons d'abord aborder votre exposé. Mes questions auront trait à votre initiative et les autres députés pourront suivre s'ils le désirent.

L'institut de la main-d'œuvre industrielle que vous projetez de créer nous a été recommandé sous une forme ou sous une autre par de nombreux témoins. Il semble maintenant que, dans diverses villes, des initiatives de ce genre voient le jour. Vous connaissez probablement les conseils consultatifs sur la formation industrielle qui existent maintenant dans des villes comme Hamilton et, en fait, dans presque toutes les villes de l'Ontario.

M. McDermid: Il y en a 52.

Le président: Monsieur McDermid me rappelle qu'il y en a 52 qui ont été établis conjointement avec le monde des affaires, les syndicats, les autorités scolaires et les gouvernements dans différents centres. Nous avons visité Montréal, plus tôt cette semaine, où existe dans l'industrie aérospatiale un groupe

[Text]

industry, which is made up of business, labour, education and government.

How do you see the proposed Industrial Labour Market Institute co-ordinating with these initiatives on a local or regional basis? They are also joint groups; they are also working on these problems. Do you consider that the Industrial Labour Market Institute would approach the problems from a national perspective, whereas these others would approach the problems from a local or regional perspective? Perhaps you could tell me how you view your relations with these other boards that I refer to, which I think are also an excellent initiative and are in their infancy.

Ms. Carr: If I may make a comment on that initially, first of all, unemployment insurance is a national program, immigration is a national program. We have to have a national body that will deal with those areas and there has to be a national focus on all of these situations because of the structure of our country. Relative to the things that are happening within the provinces in the provincial structures, we agree they are certainly worth while; but they have to be brought into the national scope so that we can understand what is going on and how they are effective. As far as we are concerned, they would be part and parcel of perhaps the subsectors of the things we are working in.

The provincial governments, when we talked to the provincial people, were concerned with where they fit into all of this, and we told them that we did not intend to interfere with their provincial matters. First of all, labour legislation is provincial. As well, the community colleges are where we think a lot of this work should be done, and education is provincial. There are certain things, but it all has to be dovetailed in together; there has to be a national centre to bring it all together. We had some concerns within our own house about this and we have assured our people that the provincial people will be part of the boards and the subcommittees.

• 0925

The main purpose is the whole question of immigration, the whole question of unemployment, and the whole question of national industrial planning, if one wants to put it that way, but certainly the national planning relative to skilled trades. Perhaps, Rod, you would like to make a comment or two.

Mr. Rod Bilodeau (Chairman, Task Force on Employment and Immigration Business Council on National Issues): I would be very glad to, Ms Carr.

Mr. Chairman, I think essentially I would just like to endorse the statement made by Ms Carr. I would add that local bodies definitely would have a very useful function. The problem is that they do not address the problem in a comprehensive or what you might call macro fashion. For instance, it would be difficult for a local body to address a problem such as labour mobility across this country. I think this is an example of the need for an industrial structure. Likewise, and I cannot recall if in the proposal there is a specific reference to

[Translation]

appelé CAMAQ. Ce groupe est lui-même formé de représentants du patronat, des syndicats, du monde de l'enseignement et du gouvernement.

Comment croyez-vous que cet institut de la main-d'œuvre industrielle pourra coordonner ces initiatives locales ou régionales? Il y a également des groupes mixtes qui existent et qui cherchent aussi à résoudre ces problèmes. Croyez-vous que l'Institut de la main-d'œuvre industrielle puisse aborder les difficultés d'un point de vue national, alors que les autres le feraient d'un point de vue local ou régional? J'aimerais que vous me disiez comment vous envisagez vos rapports avec ces autres conseils que j'ai mentionnés, qui sont également une excellente initiative, même s'ils en sont à leurs débuts.

Mme Carr: Permettez-moi de faire une observation, au départ; l'assurance-chômage est un programme national, tout comme l'immigration. Il nous faut donc un organisme national pour traiter de ces questions et les situer dans une perspective nationale, à cause de la structure de notre pays. Quant aux choses qui se passent dans les provinces, celles qui touchent aux structures provinciales, nous sommes d'accord pour dire qu'elles sont certainement valables, mais il faut qu'elles soient placées dans un contexte national. Nous pourrions ainsi mieux comprendre ce qui se passe et en évaluer l'efficacité. Nous croyons qu'elles feront partie des activités sectorielles que nous entreprendrons.

Nous avons discuté avec les représentants des gouvernements provinciaux, qui s'inquiètent un peu du rôle qu'ils peuvent jouer, mais nous leur avons dit que nous n'avions pas l'intention de nous ingérer dans des questions provinciales. Tout d'abord, les lois du travail sont des lois provinciales. Par ailleurs, les collèges communautaires sont, à notre avis, là où une grande partie de ce travail peut être fait et l'éducation est aussi de compétence provinciale. Jusqu'à un certain point, tout doit cependant être rassemblé dans un centre national. Nous nous sommes également inquiétés de la question chez nous et nous avons rassuré nos gens en leur disant que les représentants des provinces feraient partie des conseils et des sous-comités.

L'objectif principal est d'étudier ces questions d'immigration, de chômage et de planification industrielle nationale, sous un angle global et national. Rod pourra peut-être faire quelques observations à ce sujet.

M. Rod Bilodeau (président du Groupe spécial sur l'emploi et l'immigration, Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national): Avec plaisir, madame Carr.

Monsieur le président, je voudrais surtout confirmer ce qu'a dit M^{me} Carr. J'ajouterais que les organismes locaux auraient certainement un rôle utile à jouer. La difficulté c'est qu'ils n'abordent pas le problème sur un plan global ni en lui accordant l'importance voulue. Il est sans doute difficile pour un organisme local de traiter, par exemple, du problème de la mobilité de la main-d'œuvre. Voilà un exemple qui souligne la nécessité d'une structure industrielle. Je ne me souviens pas si le projet en fait mention mais nous avons certainement l'inten-

[Texte]

this, but it is our intention to have this institute made up of working committees to represent different sectors, and those sectors would be broken down by industries. There would also be some geographical components so that these components could interface with the local or provincial bodies.

The Chairman: I should point out that these local industrial training advisory boards have on them federal representation as well. Usually, the local Canada Employment and Immigration Centre representatives are on those. I am not arguing against the national body, I think the national body is an excellent idea. I was just wondering how you were going to co-ordinate. You are quite correct, from what I understand, they will look at things more from a micro or local perspective.

A criticism that we got across the country is that very often the manpower proposals of the federal government were based on macro-analysis, with the result that the programs just went right by places like northeastern New Brunswick, Cape Breton, northern Ontario. I mean, what was based on statistical material that might well serve southern Ontario or lower mainland British Columbia programs did not fit the needs of other areas where there were serious employment problems or serious labour market problems. So, these groups are going to try to zero in on this. I was just trying to determine from you how you see yourselves working with those local bodies which are not entirely provincial. Or, I referred to CAMAQ in Quebec which seems also a new and excellent initiative in the aerospace industry with the industries, the unions, the CEGEPS or the junior colleges, the universities and the federal-provincial and municipal governments.

There is somebody else who wishes to comment.

Mr. Sam Fox (Textiles, Canadian Labour Congress): Mr. Chairman, on that, not only do I not see a contradiction, I see a dovetailing that can be advantageous both nationally and locally. I was involved some time back in the setting up of a Toronto-based industrial development group at the initiative of the metro council there. By its very structure, and this applies to every local body, they are parochial in nature and will address themselves to their own particular problems, generally to the exclusion of problems even in the next immediate area. So, I would think the establishment of such a body would not merely supplement but could give the over-all bird's-eye view of the national economy and could very well, again, as I said, dovetail into these particular programs in a manner that no other body that I can visualize could do. I see no contradiction whatsoever.

The Chairman: While this is basically a voluntary group, how many full-time people do you envisage working with the institute?

Ms. Carr: There is an estimated operating budget at the end of our submission, Mr. Chairman. It is on the very last page.

Mr. Bilodeau: Appendix 2, page 3.

[Traduction]

tion de doter cet institut de comités de travail qui représenteraient les divers secteurs industriels. Je comprendrait également des secteurs géographiques, pour qu'il y ait une liaison avec les organismes locaux ou provinciaux.

Le président: Je vous souligne que ces conseils consultatifs de formation industrielle comprennent également des représentants fédéraux. Des représentants locaux des Centres d'emploi et d'immigration du Canada en font habituellement partie. Je ne suis pas contre un organisme national, c'est une excellente idée, à mon avis. Je me demande seulement comment vous pourrez coordonner tout cela. Si je vous ai bien compris, et vous avez tout à fait raison, ils voient les choses d'un point de vue local, ou micro-économique.

Nous avons souvent entendu cette critique que les propositions du gouvernement fédéral concernant la main-d'œuvre se fondent sur la macro-analyse, ce qui fait que les programmes sont inappropriés pour des endroits comme le Nord-Est du Nouveau-Brunswick, le Cap Breton et le Nord de l'Ontario. En d'autres mots des programmes fondés sur des statistiques concernant le Sud de l'Ontario ou le Sud de la Colombie-Britannique ne répondent pas aux besoins des autres régions où il y a de graves problèmes d'emploi. Ainsi, ces groupes chercheront surtout à régler ces problèmes locaux. Je cherchais à savoir comment vous penser travailler avec ces organismes locaux, qui ne sont pas tout à fait provinciaux. Je vous ai parlé de groupe CAMAQ, au Québec, qui semble être également une nouvelle et excellente initiative dans l'industrie aérospatiale. Ce groupe représente l'industrie, les syndicats, les cégeps ou collèges communautaires, les universités et les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux.

Quelqu'un d'autre désire prendre la parole à ce sujet?

M. Sam Fox (Textiles, Congrès du Travail du Canada): Monsieur le président, non seulement je n'y vois pas de contradiction, mais j'y vois plutôt une concertation qui serait avantageuse pour le pays et les municipalités. J'ai participé il y a quelque temps à la création d'un groupe d'expansion industrielle à Toronto, sur l'initiative du Conseil municipal. À cause de sa structure, et ceci est vrai de tout groupe local, ses membres ont un esprit de clocher et cherchent surtout à régler leurs propres problèmes, en oubliant habituellement les problèmes de leurs voisins. Je crois donc non seulement que la création d'un tel organisme serait un complément à ce qui existe déjà mais il permettrait aussi d'aborder les problèmes en fonction de l'économie nationale. Il pourrait également rassembler les divers programmes, ce que ne peut faire présentement aucun autre organisme. Je n'y vois donc pas de contradiction.

Le président: Il s'agit surtout d'un groupe de bénévoles mais combien d'employés à temps plein y travailleront, à votre avis?

Mme Carr: À la dernière page du mémoire, nous avons présenté un budget de fonctionnement.

M. Bilodeau: C'est à la page 3 de l'appendice 2.

[Text]

The Chairman: I have received so many documents for this meeting that I am having a hard time finding out which ones . . . oh, here we are. Okay. It is where?

• 0930

Ms. Carr: It is right on the very last page of that document.

Mr. Chairman, I might also just remind you that this whole concept was brought into focus during our 23 manufacturing committee work, and the chair, too. We also find it coming out very clearly in the major task force that business and labour are very much involved in at the moment. We have found that all of the training and retraining and ideas that have come from Canada Employment and Immigration, whether it be locally or provincially, or whether it be federally, have not met the bill, have not fulfilled the training or the retraining, or the job creation, or whatever it may be that we are looking for in this country. They have not covered the question of mobility, have not covered the question of why we are not successful in this country with the money that we have already spent. So these are the reasons why, in addition to what we have already said, why it must be federal, because we intend to go into all those areas, and particularly in the area of education.

The Chairman: Yes. Perhaps at this time it would be appropriate. We have your opening statement, and you have read that, and that will be in the record. But I want to make sure that these other documents that are important get into today's record as well. We have Appendix 3. Could you . . .

Ms. Carr: If I may. On behalf of the business community and ourselves, there are only two documents: the opening statement and the proposal of the Business Council on National Issues.

The Chairman: So that is titled Appendix 3. Those are the two with respect to this . . .

Ms. Carr: Yes.

The Chairman: I would like to, with the permission of the committee, insert in today's record the proposal which is entitled Appendix 3. Is it agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: In answer to my question, I see that the payroll would entail about 24 persons. My final question on this matter is this. Do you intend to do any forecasting? I note near the top of page 3 you say:

In order to meet this objective, the corporation will develop inventories by industry sector for medium-and long-term labour market requirements in Canada.

It appears that you intend to do some kinds of forecasting.

One thing that we have received in many, many parts of this country, are criticisms against the the present forecasting that is being done by the government through StatsCanada in that it does not provide for local planning by educational authorities, by training authorities, and so on. When we have asked business groups about forecasting, it seems that the weakness has been on the demand side, that business, even if they do

[Translation]

Le président: J'ai reçu tellement de documents ce matin qu'il m'est difficile de trouver le bon . . . Le voici. Très bien. Où est-ce mentionné?

Mme Carr: C'est à la toute dernière page du document.

Je voudrais également vous rappeler, monsieur le président, que cette notion a été mise en lumière lors des travaux des 23 comités sectoriels. Nous en avons aussi vu apparaître la nécessité dans les travaux du groupe d'étude principal du patronat et du syndicat. Nous nous sommes rendus compte que la formation, le recyclage et les projets des centres d'emploi et d'immigration du Canada, que ce soit sur le plan local ou provincial, ou même fédéral, n'ont donné aucun résultat. Ils n'ont pas réglé les problèmes de formation ou de recyclage, il n'y a pas eu de création d'emplois, ni rien de ce qu'on aurait pu espérer. On ne s'est pas intéressé au problème de la mobilité de la main-d'œuvre, on n'a pas cherché non plus à savoir pourquoi nous n'avons eu aucun succès, au pays, malgré les dépenses considérables que nous avons faites dans ces domaines. Voilà les raisons pour lesquelles, en plus de ce que nous avons déjà dit, il faut que ce soit une entreprise fédérale, car nous avons l'intention de travailler dans ces domaines, et plus particulièrement dans le domaine de l'éducation.

Le président: Oui, ce serait peut-être approprié à ce moment-ci. Nous avons votre déclaration préliminaire; vous l'avez lue et elle sera donc consignée au compte rendu. Je voulais m'assurer que ces autres documents importants en feront aussi partie. Nous avons l'annexe 3, pourrions-nous . . .

Mme Carr: Permettez-moi de vous souligner, au nom des entreprises et en notre nom propre, qu'il n'y a que deux documents: la déclaration d'ouverture et le projet du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national.

Le président: J'ajoute donc de document, portant la mention Appendice 3.3. Ce sont les deux concernant ce . . .

Mme Carr: Oui.

Le président: Si les membres du comité me le permettent, j'aimerais annexer au compte rendu d'aujourd'hui le projet portant la mention Appendice 3. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Vous m'avez répondu que le personnel se composera de 24 personnes. Voici ma dernière question à ce sujet: avez-vous l'intention de faire des prévisions? Vous dites au haut de la page 3:

Pour réaliser cet objectif, la Société inventoriara les besoins de main-d'œuvre, à moyen et à long terme, dans chaque secteur industriel au Canada.

Il semble donc que vous vouliez faire des prévisions.

Dans de nombreux endroits au pays, nous avons entendu des critiques concernant les prévisions actuelles de Statistique Canada. On prétend qu'elles ne tiennent pas compte de la planification locale, des problèmes d'éducation, de formation et autres. Nous avons interrogé des groupes d'hommes d'affaires, concernant les prévisions, et il semble qu'il y ait certaines faiblesses sur ce plan. Même si les hommes d'affaires savent

[Texte]

know what their needs are going to be in two or three years, are reluctant to let government authorities know, or planning authorities, so that they can work on this. On the other hand, they have admitted that there is a contradiction if they come complaining that they do not have enough welders, or tool and die makers, if they have not given some indication to the authorities that they are going to need these people. How do you intend to deal with this? With this joint business—labour institute, do you intend in some way or another to get voluntary support from the industrial or business sector, so that there can be better forecasting of labour needs? Are you going to make known some of the decisions that you plan?

Mr. Bilodeau: Mr. Chairman, I would add to this, specifically. I think the composition of volunteer working committees or sectoral groups, if you wish, by different industry sectors, is designed specifically to bring out this kind of information. I think kind of information is better traded amongst people who have experience and have the same concerns about the kinds of problems that we are talking about. Those problems, therefore, are not addressed to a third party who does not have the same kind of hands-on experience with this kind of problem.

Let me give you an example of the kind of thing we are talking about. Today we are in a world where there is fast changing, extremely rapid changing technology and this increases the vulnerability of existing skills to obsolescence, and it is happening very quickly. The evolution of the skills that are going to be required, not today but tomorrow and three years and five years hence, are better understood and better expressed in that kind of environment than in dealing with somebody from StatsCanada.

• 0935

The Chairman: You would exchange this information among yourselves. And obviously you are going to pass that on to the people in the community colleges and the technical institutes and so on so that they can plan their training programs with you.

Mr. Bilodeau: Precisely. This is why we wish to include some representatives of those communities on the board of this particular institute. I think the people who are knowledgeable about what is happening and what the requirements are going to be are going to be the people in that particular industry sector, from the different components and different industries you can then put a comprehensive picture together.

The Chairman: Very good.

Mr. Orlikow and then Mr. McDermid.

Mr. Orlikow: I think I understand your proposal. What you are saying is that up to now none of the government or community agencies, the Department of Employment, the Department of Finance, Statistics Canada, have been able to get the kind of information such that we will know what our needs are. Of course, this is complicated by the fact that the jurisdiction is divided between the federal government, which is responsible for manpower training, and the provinces, which are responsible for education. So what your organization would do, because you have representatives from both the

[Traduction]

quels seront leurs besoins dans deux ou trois ans, ils sont assez réticents à les faire connaître aux autorités gouvernementales ou aux responsables de la planification, car ils veulent régler eux-mêmes leurs problèmes. Par ailleurs, ils admettent une certaine contradiction car, s'ils se plaignent de n'avoir suffisamment de soudeurs ou d'outilleurs, ils se rendent compte qu'ils n'ont pas dit aux autorités qu'il leur en faudrait. Comment allez-vous régler la question? Avec cet Institut de la main-d'œuvre, avez-vous l'intention d'obtenir l'aide bénévole du secteur industriel, afin qu'on puisse mieux prévoir les besoins en main-d'œuvre? Allez-vous faire connaître vos décisions à cet effet?

M. Bilodeau: Monsieur le président, je vous répondrai de façon précise: la composition des comités de travail de bénévoles, ou groupes sectoriels, dans les divers secteurs de l'industrie, vise précisément à nous donner ce genre d'information. A mon avis, ce genre d'information circule plus facilement parmi les gens qui ont une certaine expérience et qui ont les mêmes problèmes et les mêmes inquiétudes. Par conséquent, ces problèmes ne sont pas transmis à une troisième partie, qui ne possède pas la même expérience.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Le monde où nous vivons aujourd'hui change très rapidement; l'évolution de la technologie est également extrêmement rapide; de ce fait, les compétences existantes peuvent devenir très rapidement désuètes. L'évolution des besoins dans différents domaines, non pas dans l'immédiat mais dans les années à venir, est mieux connue de ces milieux que de Statistique Canada.

Le président: Vous commencerez donc par échanger ces renseignements parmi vous et vous les communiquerez ensuite aux collèges communautaires et aux écoles techniques, pour leur permettre d'élaborer leurs programmes de formation en conséquence?

M. Bilodeau: Absolument. C'est pourquoi des représentants de ces secteurs devraient siéger au conseil d'administration de cet institut. Ce sont les personnes qui travaillent dans les secteurs industriels qui sont le plus au courant des besoins actuels et de l'évolution future de la situation et c'est en réunissant tous ces éléments, venus des différents secteurs, qu'il y a moyen de dégager une vue d'ensemble.

Le président: Très bien.

La parole est à M. Orlikow et ensuite à M. McDermid.

M. Orlikow: Donc d'après vous, aucune instances officielles, notamment le ministère de l'Emploi, le ministère des Finances ou Statistique Canada, n'ont réussi jusqu'à présent à obtenir les renseignements qui permettraient de prévoir nos besoins futurs. Cette situation est d'autant plus complexe que c'est le gouvernement fédéral qui est chargé de la formation professionnelle, tandis que l'éducation relève des provinces. Étant donné que des représentants du patronat et des travailleurs font partie de votre organisation, vous pourriez établir un répertoire détaillé des besoins, présents et à venir, ces rensei-

[Text]

management side and the worker side, is to do the kind of detailed listing of what the needs are and what they are likely to be over the next few years; and that information could be passed on to both the federal government, which is the Department of Employment, and to the provincial governments, the community colleges, the technical institutes, so that their programs could be made more relevant.

Am I correct? That is your objective.

Mr. Bilodeau: Essentially, that is correct, Yes. I think that is the way we would view it. It would be information that would become public information. Certainly one of the very important functions of the group would be to develop recommendations on how to address the problem and how to resolve it, and this is not a job that can be done by business and labour alone. All the other people in the community would have to be involved. However, in my opinion I think they would be more realistically informed about what the problems are and what they are likely to be in the years ahead.

Mr. Orlikow: Is it your feeling that business organizations would be willing to give this organization, because business is represented on it, much more detailed information as to their plans for the foreseeable future than they have been willing to give in the past? We have had reports from every part of Canada as we have travelled around the country that in fact the department and the various community colleges really have not known what would be needed and what to expect.

Mr. Bilodeau: Jack, you are the president. You can speak for at least our membership.

Mr. Barrow: I guess a very short answer to that question would be yes. I think frequently the lack of information by the people who need to know, such as the community colleges, frequently is a matter of omission rather than from any particular desire not to have them know. If there were such a body as this, the likelihood of getting that information in a concise form is enhanced, and I think I could speak pretty confidently on the part of most businesses that they would be more than willing to provide that information to such a body.

Mr. Orlikow: To go back to the question that Mr. Allmand asked when he referred to these local advisory committees that are now being set up, particularly in Ontario, you feel those are probably moving in the right direction on the local level; that what this organization would do would be to give us a national picture.

• 0940

Mr. Barrow: Yes, I do. I think there is one more element, which Mr. Bilodeau has just reminded me of, and it is that in assessing the likelihood of business people providing this information, the Business Council on National Issues, which has undertaken to help put this together, is a pretty representative body, inasmuch as the Chamber of Commerce, the Canadian Manufacturers' Association, and the Conseil du Patronat are all members and confidants of the Business Council on National Issues. So I think we could gather this information in a pretty effective way.

[Translation]

gnements étant ensuite communiqués au ministère de l'Emploi, aux différents gouvernements provinciaux, aux collèges communautaires et aux écoles techniques, lesquelles pourraient ensuite modifier leurs programmes en conséquence.

Tel est bien votre objectif, n'est-ce pas?

M. Bilodeau: Oui, tous ces renseignements seraient rendus publics. Une des tâches essentielles de notre groupe serait de faire des recommandations sur la façon de s'attaquer au problème, ce qui ne saurait être fait par le patronat ou les travailleurs isolément. Tous les secteurs intéressés doivent concourir à la tâche. Je pense que notre groupe est mieux placé pour se tenir au courant de l'évolution actuelle et future de ce problème.

M. Orlikow: Le secteur privé étant représenté au sein de votre groupe, pensez-vous qu'il acceptera plus volontiers que par le passé de vous fournir des données détaillées concernant les mesures qu'il compte mettre en œuvre? On nous a dit un peu partout, lors de nos déplacements à travers le pays, que le ministère et les différents collèges communautaires ne savent pas quels seront les besoins dans ce secteur.

M. Bilodeau: Jack, c'est à vous d'exprimer le point de vue de nos membres.

M. Barrow: Je pense pour ma part que nous parviendrons à obtenir ces renseignements. En effet, si ceux qui en ont besoin, comme les collèges communautaires, ne parviennent pas à les obtenir, ce n'est pas parce qu'on refuse de les leur fournir, de propos délibéré. Je pense pouvoir dire, sans risque de me tromper, que la plupart des entreprises accepteraient de fournir ces renseignements à un organisme comme celui-ci.

M. Orlikow: Pour en revenir à la question évoquée par M. Allmand, parlons de ces groupes consultatifs locaux qu'on est en train de mettre en place, surtout dans l'Ontario. Vous estimez donc que c'est là un pas dans la bonne direction et que votre organisation permettrait d'avoir une vue d'ensemble à l'échelon national?

M. Barrow: Absolument. M. Bilodeau vient justement de me rappeler que le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national, qui nous a promis de nous aider pour mettre cet organisme sur pied, compte parmi ses adhérents la Chambre de commerce, l'Association canadienne des manufacturiers ainsi que le Conseil du patronat; nous ne devrions donc pas avoir trop de mal à obtenir ces renseignements.

[Texte]

Mr. Orlikow: We have heard it said a number of times, both by people like Mr. Bullock, who represents a national organization, and at various local levels, that one of our big problems is that the small businessman, who provides such a large percentage of the jobs in this country, is not usually involved in this kind of national planning, and without going into the question of the grant-levy system, it would be difficult for them to get involved in that kind of program. Have you given any consideration to how the small businessman would fit into this kind of a set-up?

Mr. Bilodeau: Are you speaking about the grant-levy program?

Mr. Orlikow: No.

Mr. Bilodeau: We would like to keep the grant-levy program aspect of this thing separate from these discussions, because it is not a program which has been addressed for study by the BCNI committee concerned with this, so we would not want to be associated with that particular . . .

Mr. Orlikow: No, I just used that as an illustration. But if this kind of organization is set up . . .

Mr. Bilodeau: I just wanted to make that point to keep the record clear.

Mr. Orlikow: Do you see a place for representatives of small business?

Mr. Bilodeau: Absolutely. They are an important component of this economy, and they cannot be ignored.

The Chairman: I just wanted to clarify, for some of the members who came in late, that we are hearing two presentations this morning. The first one is a joint presentation by the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues on this institute. Once we are finished with that, then the Canadian Labour Congress will present another brief. Then I hope we will have a chance to discuss the grant-levy system in greater detail with the Congress, and other matters they will bring before us. At this time, if the questioners would agree, we would deal just with the institute, and we will deal with the other matters later.

Continue, David.

Mr. Orlikow: I just raised that question of grant-levy as one illustration of a problem. I recognize that you have not supported that.

I think that is all, Mr. Chairman.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

Ms. Carr and gentlemen, welcome. I apologize for being a few minutes late.

I have read the presentation, and I found it most attractive. My question is this. Are there not existing vehicles within business and labour which can achieve the type of goal you are proposing? Are we not duplicating the work of existing associations with this type of congress and council?

Ms. Carr: Mr. Chairman, no, there are not existing committees or structures within the two bodies.

[Traduction]

M. Orlikow: M. Bullock, qui représente un organisme national, ainsi que divers représentants d'organismes d'intérêt local, nous ont dit à maintes reprises qu'une des grosses difficultés vient du fait que les dirigeants des petites entreprises qui crient une part importante des emplois dans le pays ne participent généralement pas à ce genre de planification nationale et qu'il serait très difficile d'obtenir d'eux qu'ils acceptent de participer à pareils programmes, sans entrer même dans le détail d'un système de subventions-cotisations. Avez-vous réfléchi à la façon dont les petites entreprises pourraient participer à votre organisme?

M. Bilodeau: Vous parlez du programme de subventions et de cotisations?

M. Orlikow: Non.

M. Bilodeau: A mon avis, il ne faut pas établir de liens entre ce programme et l'objet de nos discussions, le CEQIN ne s'étant pas intéressé à cette question.

M. Orlikow: Je l'ai évoquée purement à titre d'exemple. Si cet organisme est mis sur pied . . .

M. Bilodeau: Je tenais à faire cette mise au point.

M. Orlikow: Quel serait le rôle de la petite entreprise?

M. Bilodeau: La petite entreprise aurait certainement un rôle à jouer, vu son importance dans l'économie nationale.

Le président: Je précise à l'intention des membres du Comité qui sont arrivés en retard que nos témoins ce matin sont le Congrès du travail du Canada et le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national, qui font une présentation conjointe. Ensuite, le CTC nous soumettra un autre exposé. J'espère que nous pourrions parler plus en détail du système de subventions et de cotisations avec le Congrès du travail. Pour le moment, si vous le permettez, je vous demanderai de vous en tenir au projet d'institut.

Allez-y, David.

M. Orlikow: J'ai évoqué la question des subventions et cotisations à titre d'exemple. Je sais que vous n'en êtes pas partisans.

C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président.

Le président: Monsieur John McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame et messieurs. Je m'excuse d'être arrivé quelques minutes en retard.

J'ai lu l'exposé et je l'ai trouvé fort intéressant. J'aimerais savoir s'il existe au sein des organisations patronales et syndicales des mécanismes qui nous permettraient de réaliser l'objectif dont il question. Est-ce que cet institut ne ferait pas double emploi avec les associations existantes?

Mme Carr: Non, il n'existe pas de comité semblable au sein des organisations patronales et syndicales existantes.

[Text]

I will go back again to my original comments on how all this started. It started back when we had the 23 manufacturing sectoral committees and the work we did on that in the Tier II. We looked very closely at the federal programs which were instituted and the money that was being spent on all those federal programs. We looked very carefully at the Canada Employment and Immigration Advisory Council, and we found that was not the structure either. In a variety of subcommittees we talked to a great many people, and you will see in some of our documents we have referred to seven or eight subcommittees wherein they indicate the need for some structure that is going to take care of skilled trades needs—and when I say “skilled trades”, our entire committee named the over-all general broad picture of skilled trades. That means not just the usual thing that we look at as a plumber or an electrician, that means everyone.

• 0945

Mr. McDermid: Professionals, as well?

Ms. Carr: Professionals as well. And with the technology which is now coming forward that can have some devastating effects across the country. It was not a decision that was taken lightly; it was a decision which was a unanimous decision of the committee on Tier II that the programs of the Canada Employment and Immigration national structure were just not doing the job; no question about that.

So, as a result of that, for the first time for us the BCNI and CLC decided, and it was in the Tier II report, that we would strike a subcommittee to look into the whole question. The subcommittee has survived for two years. We have been working on this subject matter for two years, and a variety of reasons have come upon us why we have not appeared before the federal government. We were to report to the first ministers. We had already directed correspondence to the Prime Minister relative to this and, then, this committee was struck which has given us an opportunity to appear together on this.

But there is no other structure. We have found the present structures are band-aid structures and added-to and taken-away-from structures, and because the business community and the labour community are the people who are right on the shop floor, right in the plant, know all the problems and all the difficulties that we are having that is the reason we are here before you now. That is a long answer for a very simple answer saying no, there is no present structure, and perhaps my business friends would like to add to that.

Mr. Barrow: I do not think there is anything to add. I think that the simple answer is: “No, there is no structure in existence at the present time.”

Mr. McDermid: What makes you think that this structure will be capable of doing accurate manpower shortage forecasting—whether it be in the professions or the blue collar trades, or whatever—when, for example, manufacturing associations such as the CMA cannot entice its membership to provide the information necessary for active manpower training? Are you saying that there must be mandatory reports made to this body?

[Translation]

Je voudrais, si vous le permettez, revenir encore une fois sur l'origine de cette idée. Tout a commencé lors des discussions de deuxième niveau, après les 23 comités sectoriels. Nous avons examiné de près les différents programmes fédéraux et les crédits qui leur ont été affectés. Nous sommes arrivés à la conclusion que le Conseil consultatif canadien sur l'emploi et l'immigration ne ferait pas davantage l'affaire. Nous nous sommes entretenus à ce sujet avec différentes personnes, lors de réunions de sept ou huit sous-comités dont les noms figurent dans notre exposé. Toutes ces personnes nous ont confirmé qu'une institution chargée d'étudier les besoins en main-d'œuvre spécialisée était absolument indispensable, de façon à ce que nous puissions nous faire une vue d'ensemble de la question. Par tout le monde j'entends non seulement les plombiers et les électriciens mais tous les métiers qualifiés.

M. McDermid: Les professionnels également?

Mme Carr: Oui. La technologie nouvelle risque d'entraîner d'énormes bouleversements dans le pays. Cette décision n'a pas été prise à la légère; bien au contraire, le comité a décidé à l'unanimité que les programmes de formation du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ne sont absolument pas à la hauteur.

C'est pourquoi le CEQIN et le CTC ont décidé de constituer un sous-comité spécial chargé de cette question. Ce sous-comité a fonctionné pendant deux ans. Nous n'avons pas comparu devant le gouvernement fédéral pour toute une série de raisons. Nous étions censés faire rapport aux premiers ministres provinciaux et nous nous étions déjà adressés par écrit au premier ministre au sujet de ce problème. Par la suite, la constitution de notre comité nous a donné l'occasion de comparaître conjointement.

Il n'existe pas d'autre organisme de ce genre. Les institutions actuelles servent uniquement de palliatifs. Personne n'est mieux placé que le patronat et les syndicats pour savoir au juste ce qui se passe dans les usines et être au fait de tous les problèmes et c'est pourquoi nous sommes venus témoigner devant vous. Tout ceci pour vous dire qu'il n'existe actuellement pas d'autre organisme susceptible d'assumer cette tâche. Mes amis du patronat ont peut-être quelque chose à ajouter à ce sujet?

M. Barrow: Je ne vois pas ce que je pourrais ajouter à ce que Mme Carr vient de dire. En effet, il n'existe actuellement pas d'organisme de ce genre.

M. McDermid: Qu'est-ce qui vous fait croire que ce nouvel institut sera en mesure de faire des prévisions valables sur les besoins dans différentes catégories de main-d'œuvre, qu'il s'agisse de professionnels ou d'ouvriers, alors que les associations, telle l'Association canadienne des manufacturiers, n'arrivent pas à convaincre leurs adhérents de leur fournir les renseignements nécessaires? La remise des données deviendrait-elle obligatoire?

[Texte]

Mr. Barrow: No, I do not think we are. I think maybe, John Bulman might like to comment on this. It is one that he has been involved in and . . .

Mr. J. Bulman (Member, Task Force on Employment and Immigration, Business Council on National Issues): Well, Mr. Chairman, perhaps I could give just a little background. I was involved with the National Technical Vocational Training Advisory Council prior to the formation of community colleges. I was on the national body and the provincial body. I represented Manitoba. Then we moved into the field of community colleges, and we used a great number of advisory committees. I was, in fact, chairman of the community colleges of Manitoba for a period of time, and advisory committees were an important part there. Also, of course, in the last year I was President of the Canadian Manufacturers Association.

I can say that across the country, every place we went, this question of manpower training and inventory was raised. The hue and cry is very loud now. However, it is difficult for us to get any industry to commit itself to its long term goals. But the CMA is involved as a member of the policy committee of BCNI, and when you get a situation developing as you see it today with labour and business jointly saying that they are prepared to work together to solve the problem, we see a fantastic opportunity. It is a position that cannot be ignored. Of course, there is no guarantee of success in anything and it is a difficult subject; with the rapid changes in technology it is very difficult to forecast accurately.

But I think when you have two sections of the community so involved in the business side and the skills side, then you have a very good chance of high success. I think it has a good chance; really I do. It provides a focal point that will not only look at the Canadian scene but will assist across the country in the local organizations playing a more effective part. We all know there is going to be a need. It is there with us now. So I have no difficulty in saying that this formation, this organization, this institute, could have a far-reaching effect on all Canadians and I would certainly highly recommend it.

• 0950

Mr. McDermid: That is all, Mr. Chairman, I will pass to my colleague.

The Chairman: Mr. Swartz who is our research director has a few specific questions. Does anybody else wish to put any questions?

I might say at this time, to bring you up to date, that since we met with you last our mandate has been extended to June 30. We have with us now a full-time research director and four research assistants from the parliamentary library, plus four other researchers from the private sector, doing specific projects for us, analyzing the material and looking into certain things.

Ms. Carr: It should not be too difficult for us then to get what we require for our little secretariat.

The Chairman: Right. What I wanted to say is that we hope to report—ours is a very short-term operation—by the begin-

[Traduction]

M. Barrow: Non, je ne pense pas que ce soit nécessaire. Je demanderai à M. John Bulman de vous répondre plus en détail.

M. J. Bulman (membre du Groupe de travail sur l'emploi et l'immigration, Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national): Pour mieux vous situer le problème, je vous rappelle que je faisais partie du Conseil consultatif national sur la formation technique et professionnelle, qui existait avant que les collèges communautaires ne soient créés. Je représentais le Manitoba au sein du Conseil national. Lorsque les collèges communautaires furent créés, toute une série de comités consultatifs furent mis sur pied; c'est ainsi que j'ai présidé les collèges communautaires du Manitoba. L'an dernier j'ai présidé l'Association canadienne des manufacturiers.

La question de la formation de la main-d'œuvre a été évoquée partout dans le pays. Malgré tout ce qui a été dit à ce sujet, cependant, les responsables du monde des affaires hésitent toujours à s'engager dans des objectifs à long terme. Toutefois, l'Association canadienne des manufacturiers fait partie du Comité de direction du CEQIN et le fait que le patronat et les syndicats aient enfin décidé de collaborer pour résoudre ce problème augure bien de l'avenir. En effet, il n'est plus question d'essayer d'ignorer les faits. Naturellement, rien ne dit que nous réussissions, d'autant que la question est complexe et que la prévision est difficile en raison de l'évolution très rapide de la technologie.

J'estime néanmoins que, puisque le patronat et les syndicats ont décidé de faire œuvre commune, les chances de réussite sont très bonnes. Cela devrait nous permettre de dégager non seulement une vue d'ensemble du pays mais aussi de nous faire une idée plus claire de ce qui se passe à l'échelon local. Le besoin est évident, pour maintenant et pour l'avenir. A mon avis, les résultats des travaux de cet organisme devraient se faire sentir à tous les niveaux et c'est sans hésitation aucune que j'en recommande la création.

M. McDermid: C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président; je cède la parole à mon collègue.

Le président: M. Swartz, notre directeur de la recherche, voudrait lui aussi poser plusieurs questions. D'autres membres du comité désirent-ils poser des questions?

Je vous signale par ailleurs que notre mandat a été prolongé jusqu'au 30 juin. Nous avons à notre disposition un directeur de la recherche à plein temps et quatre chercheurs adjoints, détachés de la bibliothèque du Parlement. De plus, nous avons quatre chercheurs provenant du secteur privé, chargés de projets bien précis.

Mme Carr: Dans ce cas-là, nous ne devrions pas avoir de mal à obtenir ce qu'il nous faut pour notre petit secrétariat.

Le président: D'accord. J'espère que nous pourrions remettre notre rapport fin mai, début juin. Bien qu'en principe notre

[Text]

ning of June or the end of May. Although our mandate is for the end of June, we do not rule out interim reports on certain subjects, and we may wish to do it on a recommendation such as yours, especially if you want to get doing quickly this year. However, I had better bring you up to date.

We have completed our hearings in the Atlantic area and in the prairies. We have already done Toronto, London, Windsor, Sudbury and Kirkland Lake in Ontario, and Montreal and Jonquière in Quebec. We will Jonquière complete our hearings in Ontario and Quebec shortly, then do some special projects and then prepare our report.

Mr. Swartz, our research director, wants to put a few questions.

Mr. G. S. Swartz (Director of Research): I will limit my questions and when I have finished the questions, I would ask if there is someone I can contact for further in-depth discussions on the subjects.

My first question would be to see whether you recommend the abolition of any other advisory council such as the Canadian Employment and Immigration Advisory Council.

Ms. Carr: Yes.

An hon. Member: You just did us out of a job.

Mr. Bilodeau: Obviously, he was . . .

The Chairman: Maybe Mr. Swartz has a longer list. Let him get his list on the record and then you can respond.

Mr. Swartz: What would you say are the main weaknesses of existing advisory councils, and would you consider the Economic Council of Canada as an advisory council and as a role model or not to be a role model to follow.

Ms. Carr: I think we must give two sides. First of all, the advisory councils to the ministers, there are very few of them that are working. An advisory council to the minister should be on matters of great importance. I think some advisory councils tend to grow beyond their element and beyond their depth and therefore the minister—and I say this with respect of the ministers— becomes completely submerged in whatever the build-up or the structure is that comes out of these advisory councils.

Regarding the Canada Employment and Immigration Advisory Council, to us on the trade union movement side, we are now looking at getting off that. We find it not useful. Economic Council of Canada, I do not need to remind you that the Canadian labour movement is not part of that and withdrew from that because of its structure.

The one very important aspect of this structure that we are trying to place is that it will be set apart from government or governments. They will be on as advisers or part of the structure some way down the road. I think the important thing is that we will be an independent body. I think the confidentiality will be there and the business community will be able to provide the facts and figures that we have talked about in an aggregate form which will not harm competitive positions and things like that. This is, of course, subject to the Auditor General because we are asking for some money. But, as far as

[Translation]

mandat ait été prolongé jusqu'à la fin du mois de juin, nous pourrions rédiger des rapports provisoires sur telle ou telle question, notamment en ce qui concerne votre recommandation, surtout si l'on tient à ce que les choses se fassent rapidement. Voilà donc pour ce qui est de la mise au point.

Les audiences dans la région Atlantique et dans les Prairies sont terminées. Nous avons déjà été à Toronto, à London, à Windsor, à Sudbury et à Kirkland Lake, en Ontario, ainsi qu'à Montréal et Jonquière au Québec. Nos audiences dans l'Ontario et au Québec devraient être bientôt terminées; ensuite, nous étudierons plusieurs projets spéciaux et nous nous attaquerons à la rédaction de notre rapport.

La parole est maintenant à M. Swartz, notre directeur de la recherche.

M. G. S. Swartz (directeur de la recherche): Je me bornerai aujourd'hui à poser de brèves questions et j'aimerais avoir le nom de la personne que je pourrai éventuellement contacter pour obtenir des renseignements plus détaillés.

Je voudrais savoir pour commencer si, à votre avis, le Conseil consultatif canadien sur l'emploi et l'immigration, et d'autres conseils du même genre, devraient être abolis.

Mme Carr: Oui.

Une voix: Vous venez de nous enlever notre emploi.

M. Bilodeau: Bien entendu . . .

Le président: M. Swartz n'a peut-être pas épuisé sa liste. Permettez qu'il termine et ensuite vous pourrez lui répondre.

M. Swartz: Quelles sont, à votre avis, les principales lacunes des conseils consultatifs existants? Estimez-vous que le Conseil économique du Canada fait partie des conseils consultatifs et, qu'à ce titre, il devrait servir de modèle?

Mme Carr: Il y a deux aspects à cette question. Très peu de conseils consultatifs chargés de rendre compte aux ministres marchent vraiment bien. En principe, un conseil consultatif de ce genre devrait jouer un rôle important. Il arrive cependant trop souvent que ces conseils consultatifs s'aventurent dans des domaines qui leur sont totalement étrangers, si bien que les ministres finissent par ne plus pouvoir s'y retrouver.

Les syndicats sont d'avis que le conseil consultatif sur l'emploi et l'immigration n'a pas fait œuvre utile et nous songeons sérieusement à nous en retirer. Inutile de vous rappeler, par ailleurs, que le CTC s'est déjà retiré du Conseil économique du Canada, en raison de sa structure.

Un des aspects essentiels du nouvel institut serait son indépendance par rapport aux gouvernements. Ces derniers seront peut-être consultés mais l'institut lui-même resterait néanmoins indépendant. Tous les renseignements fournis seront strictement confidentiels, si bien que les industriels et les hommes d'affaires n'hésiteront pas à répondre aux questionnaires, n'ayant rien à craindre quant à leur position compétitive. Tout ceci, bien entendu, sous réserve de l'approbation du Vérificateur général, puisque nous demandons des crédits publics. Toujours est-il que nous ne nous intéressons à aucune des deux institutions que vous venez d'invoquer.

[Texte]

those other two situations are concerned, we are not interested in either one of them.

Mr. Bilodeau: Mr. Chairman, I will first of all comment with respect to the advisory council to the Minister of Employment and Immigration. I do not believe that advisory committee is a committee that is constituted such as to be able to do this kind of job. Much has been expressed to the contrary, but my opinion is that that is not its role. Of course, the minister can change his mind, he can do whatever he wants with his advisory committee. That is his prerogative within the terms of reference of the act that set up that committee.

• 0955

I would now like to say that I do not think necessarily any other advisory committee should be dissolved or set aside. The main thrust of this committee is that it covers a highly specialized function which addresses itself to a real problem of national or critical importance to this country, and I do not think there is any other council or committee which is set up nationally that could deal with this problem as efficiently in a real world environment as the proposal that we are making which is jointly supported by both business and labour.

I am sure that the proposal that we make will be, very naturally, seen by many people as a possible encroachment on their own particular area of jurisdiction. However, I would like to point out immediately that the body that we contemplate is not one that is going to have, at least in our perspective—in our viewpoint—operational responsibilities. It is a fact-finding body and its role is to come up with recommendations and propose solutions to the very critical problem of industrial skills availability in this country.

Mr. Ron Lang (Director of Research and Legislation, Canadian Labour Congress): May I add something to that?

Having participated in a few advisory councils, and being the guy in the congress who has to put pen to paper and do a lot of research and writing, this proposal really sets the advisory council concept on its head. It turns it completely upside down because advisory councils, by their very nature, soon become captured by the senior bureaucracy in which the advisory council operates. The senior bureaucracy has the ear of the minister on a day-to-day basis. They set the agenda for advisory committees; they do not research for advisory committees; they write the reports which advisory committees are supposed to be discussing, all of which does not reflect the viewpoint of the members of the advisory committees.

Therefore, advisory committee members are frustrated in, not only the ordering of priorities, which they see sometimes as being reversed by the senior bureaucracy. They are always in a defensive position, or they are always responding to someone else's viewpoint.

This concept means that we, business and labour, do our own researching and our own writing, and it reflects in independent position. That is something which no advisory council in any government can give you. That is probably the most important concept and you should keep it in mind. If we

[Traduction]

M. Bilodeau: En ce qui concerne le Conseil consultatif sur l'emploi et l'immigration, j'estime que sa structure même l'empêche de faire du bon travail. Malgré tout ce qui a été dit à ce sujet, j'en suis fermement convaincu. Évidemment, le ministre n'est pas tenu de suivre les avis de son conseil consultatif. Ceci est d'ailleurs prévu dans les dispositions de la loi en portant création.

Je ne pense pas pour autant que d'autres conseils consultatifs existants doivent nécessairement être dissous. Le nouveau institut dont il est question sera chargé d'étudier une question d'importance vitale pour le pays; or, à mon avis, aucune autre institution existante n'est en mesure de se charger de cette tâche aussi efficacement et ne bénéficie certainement pas de l'appui conjoint du patronat et du syndicat.

Il est fort possible que de nombreuses personnes estiment que ce nouvel organisme empiète pour ainsi dire sur leurs plates-bandes. Je tiens toutefois à vous signaler que l'institut n'aura pas de responsabilités opérationnelles, étant chargé uniquement de réunir des faits, de soumettre des recommandations et de proposer des solutions pour surmonter la grave pénurie actuelle et future de main-d'œuvre qualifiée.

M. Ron Lang (directeur de la recherche et de la législation, Congrès canadien du travail): Puis-je ajouter un mot?

Ayant moi-même participé à de nombreux conseils consultatifs et étant chargé au sein du CTC de la rédaction de divers rapports de recherche, je puis dire que cette proposition permettrait enfin l'idée même de conseil consultatif de se concrétiser. En effet, jusqu'à présent, les conseils consultatifs avaient tendance à devenir des créatures des hauts fonctionnaires qui en font partie et qui ont accès directement au ministre. Ce sont les hauts fonctionnaires qui en établissent l'ordre du jour, qui se chargent de la recherche et qui rédigent les rapports, sans tenir compte du point de vue des autres membres.

Il arrive ainsi trop souvent que les priorités soient établies par les hauts fonctionnaires qui en sont membres, à l'exclusion des autres membres, qui sont toujours sur la défensive et peuvent rarement prendre l'initiative.

Dans ces conditions, le patronat et les syndicats font leurs propres travaux de recherche indépendamment de ces conseils, si bien que les gouvernements ne sont pas tenus au courant de notre position. Ce qui est le plus important dans tout ceci, à mon avis, c'est qu'en ne nous plaçant pas dans une position

[Text]

are not in a defensive position, if we are doing the research and doing our writing, it reflects what we believe.

Mr. Swartz: Have any discussions been held with M. Wirths in the United States regarding the national manpower centre? This is an advisory organization to labour, management and government. Has anyone talked to Wirths or representatives of his organization?

Ms. Carr: Well I will let Mike Rygus answer part of this question and I will then have something to say.

Mr. Mike Rygus (Machinist, Canadian Labour Congress): Mr. Chairman, with no disrespect to our counterparts in the U.S. they are in as big a mess as we are. That is a short answer and a very factual answer, because I know what the situation is there, and Reagan is not going to help it.

Ms. Carr: Insofar as the labour movement is concerned in Canada, no we have not talked to anybody in the United States about these matters. I have said before at other hearings that we want to set up a structure in Canada for Canadians, and we would like to see whether or not we have the wherewithal and the intelligence to do it ourselves rather than rely on information from the United States, even though many of our memberships belong to international unions. I know, on this particular situation, they feel the same way because it is such a serious problem. It is our problem and we have to find a way to get out of it.

I do not know whether or not you have talked to this organization.

Mr. Fox: Yes, Mr. Chairman. This proposal was sort of an outgrowth of the Tier II committee which was set up to synthesize the 23 sectoral reports. I was a member of that committee, and running like a thread through all the reports was the fact that where there are problems of this nature—training, shortages of skilled tradesmen, et cetera—there were two worlds: the real world which was just mentioned, and, by obvious implication, the unreal world; and somehow business and labour, who are at the points of production, seem to have a grasp that eludes many of the people we deal with who are on policy-making decisions. Maybe this is very presumptuous to say, but I think it has a great deal of merit. Because we are close to the points of production, because our own members—the labour people, the production people from management—are at this close proximity to the points of production, they can see things the overview of some of the advisory committees completely misses, or even worse, distorts. We feel this is an initiative that may revolutionize many concepts of industrial planning and any number of the other problems which are so heavily weighing on our economy.

The over-all conclusion the Tier II committee reached was that while we have many points of difference, and will continue to have, obviously, in this area there is a community of interest and if we can collaborate over these interests, we may come up with some conclusions which would be a lot more productive than many of the research institutes, the economic councils—I do not want to get into that, but we withdrew from them because we were always there for a cosmetic purpose rather than for real input. I was a member of a number I withdrew from because I saw no real purpose. Whatever small

[Translation]

défensive, nous pourrions enfin communiquer à qui de droit notre position réelle sur différentes questions.

M. Swartz: Avez-vous contacté M. W. Wirths, du Centre national de la main-d'œuvre des États-Unis, organisme chargé de conseiller les syndicats, le patronat et le gouvernement?

Mme Carr: Je demanderais à Mike Rygus de vous répondre.

M. Mike Rygus (mécanicien, Congrès canadien du travail): Monsieur le président, je crois pouvoir dire que la situation n'est guère meilleure aux États-Unis que chez nous. Je suis parfaitement au courant de ce qui se passe chez nos voisins et je ne pense pas que Reagan puisse y changer grand-chose.

Mme Carr: Le CTC ne s'est pas entretenu avec des organisations américaines à ce sujet. J'ai déjà dit et répété que notre but est de créer des organismes canadiens, pour les canadiens; je pense que nous sommes tout à fait en mesure de nous attaquer nous-mêmes à ce problème, sans avoir à chercher d'aide aux États-Unis, même si bon nombre de nos adhérents font partie de syndicats internationaux. Tout le monde est d'ailleurs d'accord sur cette question. C'est un problème très grave que nous devons essayer de résoudre nous-mêmes.

Je ne sais pas si vous vous êtes adressés à cette organisation.

M. Fox: Cette proposition avait été faite à l'issue de la réunion du comité de deuxième niveau, qui avait été chargé d'établir la synthèse des 23 rapports sectoriels. J'ai fait partie de ce comité et, ce qui revient comme un leitmotiv dans tous ces rapports, c'est que là où il existe des problèmes de cette nature—formation, pénurie de main-d'œuvre qualifiée etc.—deux mondes s'affrontent: le monde réel auquel on vient de faire allusion et, implicitement, le monde irréel; il semblerait que patrons et salariés, qui sont les producteurs eux-mêmes, aient une compréhension des choses qui échappe à bien des gens auxquels nous avons affaire et qui, eux, déterminent les politiques. C'est peut-être présomptueux de ma part, mais je crois que c'est un élément très important. Dans la mesure où les travailleurs et les cadres sont à proximité des centres de production, ils sont témoins de certains aspects que les commissions consultatives négligent totalement ou, pire encore, qu'elles déforment. Selon nous, il se peut que cette initiative bouleverse bien des notions liées à la planification industrielle ainsi que d'autres problèmes qui pèsent si fortement sur notre économie.

Le Comité de deuxième niveau a conclu de manière générale que, même si les divergences d'opinions sont nombreuses dans ce domaine, et le resteront bien sûr, il n'en existe pas moins une communauté d'intérêts; or, si nous parvenons à collaborer là où nos intérêts se rejoignent, nous sommes susceptibles d'aboutir à certaines conclusions infiniment plus productives que celles de bien des instituts de recherche ou de conseils économiques—c'est un sujet que je n'aborderai pas, mais nous nous sommes retirés de ces institutions où notre participation était plus symbolique que réelle. Personnellement, j'apparte-

[Texte]

expertise I had, there was no area in this environment for its development. The proposal we are making here I think does present an opportunity.

The Chairman: Mr. Lonsdale, you had some questions. We will try to go on to the second part of the meeting shortly.

Mr. Lonsdale: You talk about some institution or mechanism in place which will provide this function. You said earlier in answer to Mr. McDermid that there is none. Are some aspects of different agencies currently in place now, following the same lines as Mr. Swartz was asking you about—the advisory committee on immigration, Statistics Canada's approach to getting this information, the other mechanisms whereby the government accumulates this information? Are those things, in your mind, then going to be dispensed with, or are they going to be an essential component of your institute, where you are going to draw your information from, or are you going to forego most of those things we now have in place to provide some information, whether it be totally useful or not?

Ms. Carr: Certain information we are going to have to draw from some of those agencies, such as the unemployment insurance section, the Employment Canada section, because there is nowhere that we have a total number of jobs available in line. We have to do some of that work ourselves. There is Statistics Canada—there is some information there; but we have quarrels with some of their information. I should say question mark. Basically, we want to do our input, our own research, on the majority of the information that is going to be required and that we are going to be working with. Far be it from me to suggest that the federal government break down a lot of its structures. But it is going to find in the end that some of the structures it has will not be useful.

Mr. Barrow: Just carrying forward on that, I think probably the thing that would result from this is the quality of this total amount of information available would be considerably improved over what you have now.

Mr. Lonsdale: Talking about quality, there is a trend in some of the areas now to decentralize the forecasting mechanism by setting up local and industrial advisory committees and those kinds of things. Yet the institute you are talking about looks to be a very centralized organization. I am wondering how you are going to be able to deal with many of the regional and specific problems in the country by centralizing the forecasting procedure?

Mr. Barrow: May I just make a brief comment there. While it might appear to you that this is a highly centralized organization, I think in fact it is a highly decentralized organization, inasmuch as they have talked about the sector committees, the geographical committees. I think the centralizing would be the bringing together of a tremendous amount of this information. We really do not visualize this as some great centralized bureau.

Mr. Lonsdale: About the decision-making and the recommendations that are going to go to the educational institutions

[Traduction]

mais à plusieurs d'entre elles, mais j'ai retiré ma participation car je n'en voyais pas l'utilité. Dans ce milieu, le peu de connaissances que je possédais restaient inexploitées. Ce que nous proposons ici a, selon moi, du potentiel.

Le président: Vous vouliez poser plusieurs questions, monsieur Lonsdale? Nous allons essayer de passer sous peu à la seconde partie de la réunion.

M. Lonsdale: Vous parlez d'une institution ou d'un dispositif qui assurera cette fonction. En réponse à M. McDermid, vous avez dit tout à l'heure qu'il n'en existe pas pour l'instant. Pour reprendre ce que vous demandez, monsieur Swartz, certains aspects des différents organismes qui existent actuellement, à savoir les commissions consultatives sur l'immigration ou Statistiques Canada, autrement dit les autres dispositifs permettant au gouvernement d'accumuler ces renseignements, vont-ils, selon vous, être évincés ou bien devenir un élément indispensable de votre institut, en ce sens que c'est là que vous puiserez vos renseignements? Le cas échéant, allez-vous renoncer à la plupart des sources actuelles d'information, qu'elles soient totalement utiles ou non?

Mme Carr: Il faudra bien que nous nous adressions à ces organismes, comme les services de l'Assurance-chômage ou d'Emploi Canada, pour obtenir certains renseignements puisqu'il est impossible de s'informer ailleurs sur le nombre total des emplois vacants. Nous devons faire nous-mêmes une partie du travail. Il existe Statistiques Canada, qui possède une partie de ces renseignements; mais nous sommes parfois en désaccord sur les données qu'ils nous fournissent. L'avenir est donc un point d'interrogation. En gros, nous voulons effectuer nos propres recherches à partir des renseignements nécessaires et que nous devons prendre en compte. Ne croyez surtout pas que je propose l'éclatement d'un grand nombre de services fédéraux. Mais on finira par s'apercevoir que, parmi ces structures, il en existe d'inutiles.

M. Barrow: Dans le même esprit, je crois que cela aurait sans doute pour effet d'améliorer considérablement la qualité de l'ensemble des renseignements disponibles par rapport à ce qui existe maintenant.

M. Lonsdale: A propos de qualité, la tendance actuelle, dans certains secteurs, est de décentraliser les services de prévision en créant des commissions consultatives industrielles à l'échelon local, entre autre. Pourtant, l'institut dont vous parlez nous paraît être une organisation très centralisée. Je me demande alors comment vous pourriez vous attaquer aux nombreux problèmes régionaux et spécifiques si vous centralisez les services de prévision?

M. Barrow: Permettez-moi de faire une brève remarque. Cette organisation peut vous paraître fortement centralisée, mais je crois qu'elle est, au contraire, fortement décentralisée en ce sens qu'il a été question de commissions sectorielles, de commissions régionales. La centralisation consistera à regrouper cette masse énorme de données. Notre conception n'est pas celle d'un grand bureau centralisé.

M. Lonsdale: Les décisions et les recommandations qui seront fournies aux établissements d'enseignement et aux gou-

[Text]

and to the federal and provincial governments, those recommendations are going to be from a central or a co-ordinated group. Do you feel that is probably the best means of attacking many of the regional problems we have with respect to skill shortages in the regions?

• 1005

Mr. Barrow: I think they will have taken it into account. The problem in New Brunswick, for example; it is quite possible that the information that went to New Brunswick very conceivably would be different than what was going to Red Deer. I think this is one of the strengths that could come out of this type of information-gathering organization.

Ms. Carr: If I could just add to that, it is national in scope. As I indicated before you arrived, the immigration question and the unemployment insurance question and Canada Man-power question are all national, and that is why it must be a national agency; but it will be decentralized by going into its subsectors, with the provincial people being involved. So there is no question about the fact that they will have input.

Mr. Lonsdale: Do you see these local industrial advisory committees as playing a useful part in that exercise, or are you going to ignore them or shuffle them to the side?

The Chairman: I had already asked those questions before you came.

Mr. Lonsdale: I am sorry, Mr. Chairman. I apologize too for being late.

Mr. R. Paul (Member, Task Force on Employment and Immigration, Business Council on National Issues): I would like to speak on the national vein. My particular interests cover the construction industry, and our perception of the agencies that are available today is that it is done on a somewhat ad hoc basis. This particular organization will bring together all sectors of industry in such a way that we will be able to make realistic predictions of the total picture over the years. At present we can only do it in specific instances and specific situations.

The Chairman: Thank you very much.

I think we are going to close this part of the meeting, because there is a second brief now from just the Canadian Labour Congress. This will not be the end of our discussion on this. I personally am very enthused about your proposal and we will want to pursue it with you outside this meeting. I consider this our initial approach on this particular subject. I know you want to get going on it soon and we may want to deal with it quickly ourselves, but there is another brief to be presented now by the Canadian Labour Congress. I just want to say that Mr. Swartz and other members of our staff may want to follow up with you on some detailed questions by telephone or by private meeting in order to complete our information.

I thank you very much for coming to us this morning and presenting us with this very interesting and innovative pro-

[Translation]

vernements fédéral et provinciaux devront être le fait d'un groupe central ou coordonné. Pensez-vous que ce soit la meilleure façon de s'attaquer à bien des problèmes régionaux auxquels donne lieu la pénurie de main-d'œuvre spécialisée?

M. Barrow: Je suppose qu'ils en ont tenu compte. Prenons le cas du Nouveau-Brunswick, par exemple; il est tout à fait concevable que l'information communiquée au Nouveau-Brunswick diffère très sensiblement de ce qui est transmis à Red Deer. Je crois que c'est un des avantages qui pourraient résulter de ce type d'organisation centrée sur le regroupement de l'information.

Mme Carr: Permettez-moi d'ajouter que c'est d'envergure nationale. Comme je le disais avant votre arrivée, l'immigration, l'assurance chômage et les centres de main-d'œuvre du Canada sont des questions qui intéressent le pays tout entier, d'où la nécessité d'un organisme national; mais la décentralisation sera assurée par les sous-secteurs où interviendront les provinces. Il ne fait aucun doute qu'elles auront leur mot à dire.

M. Lonsdale: Selon vous, ces commissions consultatives industrielles à l'échelon local joueront-elles un rôle utile, ou bien allez-vous les ignorer et les laisser de côté?

Le président: J'ai déjà répondu à ces questions avant votre arrivée.

M. Lonsdale: Je suis désolé, monsieur le président. Je vous prie également de m'excuser de mon retard.

M. R. Paul (membre du Groupe de travail sur l'emploi et l'immigration, Conseil d'entreprises sur les questions d'intérêt national): Je voudrais également parler du caractère national de cette organisation. Mes intérêts couvrent principalement le secteur de la construction, secteur dans lequel nous avons l'impression que les organismes en place travaillent au coup par coup. Cette organisation regroupera tous les secteurs industriels de telle façon qu'il nous sera désormais possible d'établir des prévisions réalistes et globales pour les années à venir. A l'heure actuelle, cela ne nous est possible que dans des cas particuliers et dans des situations spécifiques.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons clore cette partie de la séance puisqu'un second mémoire sera présenté par le Congrès du travail du Canada. La discussion n'en est pas terminée pour autant. Personnellement, votre proposition suscite mon enthousiasme et nous en discuterons après cette réunion. Ceci n'est qu'une première approche sur le sujet. Je sais que vous voulez faire démarrer cela bientôt et il se peut que nous voulions, nous aussi, nous y attaquer rapidement; quoi qu'il en soit, le Congrès du travail du Canada doit maintenant nous présenter un autre mémoire. J'ajouterai que M. Swartz et les autres documentalistes voudront peut-être obtenir des détails en vous contactant par téléphone ou en privé.

Je tiens à vous remercier d'être venus ce matin et de nous avoir présenté cette proposition très intéressante et novatrice,

[Texte]

posal, which it appears may be an answer to many of the problems we have been dealing with as well. Thank you very much.

Ms. Carr is coming back to co-ordinate the presentation, but maybe before she comes, because we want to make the best use of our time, first of all, we have a brief from the Canadian Labour Congress. Then there is a policy statement on the disabled, an Appendix 1, an Appendix 2 on equality of opportunity and treatment of women workers, an Appendix 4 on educational leave and productivity and an Appendix 5 dealing with immigration statistics. The initial brief is 23 pages and may take some time to read. Do you wish to read that or would you be satisfied if we appended it? Do you really want to talk to the brief and talk to the appendices? How do you wish to proceed on this?

• 1010

Mr. Lang: I think Ms. Carr is going to give just a short initial opening statement. You received this, I think, about a week ago, so you have had it for some time. Then we could open it up for our give-and-take session.

The Chairman: Very good, so we will wait for Ms. Carr to return. I hope she comes back soon because I wanted to have an hour for this particular part of the meeting. The bells ring for the Question Period at 11 o'clock.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, could we have a short business meeting while we are waiting for Ms. Carr?

The Chairman: We can start one. Where is David Orlikow?

Mr. McDermid: He got called away to an NDP caucus or something. This planning of this committee down the road has to be done now, so we can plan our schedules.

The Chairman: Well, I sent you . . .

Mr. McDermid: Yes, I got your letter. That is what I want to discuss.

The Chairman: I was hoping that we would shorten the meeting very much by discussing this outside the meeting, so I will talk to you afterwards. We could make our decisions quickly if we solve a lot of the problems outside the meeting.

Ms. Carr: Thank you, Mr. Chairman. For the record, I guess that I should introduce my group again. We have Larry Wagg, the Director of the Education Department for the Canadian Labour Congress; Fred Pomeroy from the Communication Workers; Emile Vallé from the United Steelworkers; Sam Fox from the Amalgamated Clothing and Textile Workers; Mike Rygus from the International Association of Machinists; and Ron Lang, the Director of the Legislative and Research Department of the Canadian Labour Congress.

Mr. Chairman, you have our brief and our appendices. Rather than read the brief, I would like to have more time for you to be asking questions of my committee. I think we have

[Traduction]

susceptible, semble-t-il, de répondre à bien des problèmes auxquels nous nous sommes également attachés. Merci beaucoup.

Mme Carr va revenir pour assurer la coordination, mais auparavant nous allons écouter le Congrès du travail du Canada nous présenter son mémoire, car nous tenons à faire le meilleur usage possible de notre temps. A ce mémoire sont joints en appendice 1, un énoncé de politique sur les handicapés, en appendice 2, un document sur l'égalité des chances et de traitements pour les travailleuses, en appendice 4, un document sur le congé-éducation et la productivité et, en appendice 5, des statistiques sur l'immigration. Le mémoire lui-même compte 23 pages et sa lecture risque de durer longtemps. Voulez-vous le lire ou vous suffirait-il que nous l'annexions au compte-rendu de la séance? Préférez-vous exposer les thèmes majeurs du mémoire et des appendices? Comment voulez-vous procéder?

M. Lang: Mme Carr vous donnera un bref aperçu général. Cela vous a été communiqué il y a à peu près une semaine; vous avez donc eu quelque temps pour en prendre connaissance. Nous pourrions en donner les grandes lignes et passer aux questions.

Le président: Très bien. Nous allons donc attendre le retour de Mme Carr. J'espère qu'elle ne se fera pas trop attendre car je voudrais consacrer une heure à cette partie de la séance. A 11 h 00 la sonnerie retentira pour la période des questions.

M. McDermid: Pouvons-nous résoudre quelques problèmes d'organisation en attendant Mme Carr?

Le président: Nous pouvons commencer. Où est David Orlikow?

M. McDermid: Il a pu être appelé au caucus néo-démocrate. Il faut prévoir dès maintenant le calendrier des travaux du Comité.

Le président: Je vous ai fait parvenir . . .

M. McDermid: Oui, j'ai reçu votre lettre. C'est précisément de cela que je veux discuter.

Le président: J'espérais que nous en discuterions en dehors de la séance, ce qui nous permettrait de la raccourcir considérablement. Je vous en parlerai donc plus tard. Nous pourrions prendre rapidement nos décisions si nous résolvons la majeure partie de nos problèmes en dehors de la séance. Madame Carr.

Mme Carr: Merci, monsieur le président. Je crois utile de présenter encore une fois ceux qui m'accompagnent. Voici Larry Wagg, directeur du secteur de l'éducation au Congrès du travail du Canada; Fred Pomeroy, qui représente les Travailleurs des communications; Emile Vallée, des Métallurgistes; unis; Sam Fox qui représente les Travailleurs amalgamés du vêtement et du textile; Mike Rygus, de l'Association internationale des machinistes; et Ron Lang, directeur du service du contentieux et de la recherche au Congrès du travail du Canada.

Nous vous avons remis, monsieur le président, notre mémoire et nos appendices. Au lieu de lire ce mémoire, je crois que le temps serait mieux employé pour répondre à vos ques-

[Text]

indicated to you our great desire to find an avenue to try and deal with the questions of trades and skilled trades, manpower mobility and all the areas involved there. In our brief, we talk about the reaction from employers and about the fact that we would like to try and do something together. We indicate, of course, that our first priority is full employment. This is a policy that we have always adopted, not only at convention, but also in our everyday life. We happen to think Canada has missed opportunities over the past few years through the non-utilization of people in this country. It is a situation that brought the BCNI and the Canadian Labour Congress together as one body to make representation to you today.

Some of the arguments that we have in our document deal with employment and immigration. One of the major priorities we find in dealing with Employment and Immigration is that they do not have access to the work place or the job sites of this nation. That, of course, makes them incapable of understanding what the realities of life are in this country. We indicate to you that a national manpower board is something that is essential and we wish to talk along those lines. We indicate to you in our document the federal training programs that we have dealt with, that we have tried to talk to and to look at in a positive fashion. But, Mr. Chairman, we cannot find anything positive there because everything is so short term and everything is such a Band-Aid. They talk about \$834 million in the 1980-81 fiscal year, but we find that that is not satisfactory, because for all those expenditures we are not finding many jobs created. I do not need to remind this committee, because you must be fully aware of it by now, of the unused manpower or womanpower that we have in this country—the million-odd people who have no jobs, the thousands and thousands of young men and women who have never had a job in their lives. That is a drain on society and one of the reasons why we have such a disastrous economy in our country.

• 1015

Our people are anxious for training and retraining and they are anxious to continue on with their education and we are certainly anxious to try to assist them in any way that we know how. We feel, after our discussions and our preliminary research on the programs that are set up, that the critical trades skills training programs are doomed to failure, for a variety of reasons. We could elaborate more fully but, again, you have the document before you and we would like you to read that at your leisure.

We are not convinced that companies give sufficient financial job disclosure and investment intentions to Employment and Immigration before contracts are signed, and we can understand the reasons why. But, from the information that we receive from them, we wonder how many firms receiving grants or funding from Employment and Immigration have

[Translation]

tions. Nous vous avons dit que nous souhaitons ardemment trouver une solution aux questions concernant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la mobilité des travailleurs et tout ce qui s'y rattache. Dans notre mémoire, nous parlons de la réaction du patronat et de notre volonté de concertation. Nous indiquons, bien sûr, que le plein emploi vient au premier rang de nos priorités. C'est une position qui nous caractérise depuis long-temps; nous ne nous contentons pas de la proclamer en congrès, nous en faisons aussi notre préoccupation quotidienne. Nous estimons qu'au cours des dernières années, le Canada a raté beaucoup d'occasions en ne donnant pas suffisamment d'emplois à ses citoyens. C'est une situation qui a provoqué le regroupement du Conseil d'entreprises sur les questions d'intérêt national et du Congrès du travail du Canada en un organisme qui témoigne aujourd'hui devant vous.

Notre document traite en partie de l'emploi et de l'immigration. Dans ce domaine, une de nos principales constatations est que les services de l'Emploi et de l'Immigration n'ont pas d'information adéquates sur le marché du travail, ce qui les rend, dès lors, incapables de comprendre les réalités propres à ce pays. Selon nous, la constitution d'un office national de la main-d'œuvre est essentielle et c'est de cela que nous voulons vous entretenir. Notre document vous indique les programmes fédéraux de formation dont nous nous sommes occupés et sur lesquels nous avons essayé de nous pencher d'une manière positive. Cependant, monsieur le président, nous n'y avons rien trouvé de positif car tout est conçu à court terme et ne constitue que des solutions de replâtrage. Au cours de l'année financière 1980-1981, on aurait engagé 834 millions de dollars, mais nous constatons que cela n'est nullement satisfaisant car malgré toutes ces dépenses, peu d'emplois nouveaux ont été créés. Je n'ai pas besoin de vous rappeler à quel point la main-d'œuvre, en particulier celle des femmes, est inexploités dans ce pays, car vous devez en être maintenant parfaitement conscients—plus d'un million de gens sont sans travail; des milliers et des milliers de jeunes gens et de jeunes filles n'ont encore jamais travaillé. C'est un poids pour la société et c'est ce qui explique en partie l'état désastreux de notre économie.

Nos gens demandent une formation et un recyclage et ils souhaitent ardemment se perfectionner et, pour notre part, nous cherchons incontestablement à les aider de toutes les manières que nous pouvons. aux termes de nos discussions et de nos premières recherches qui ont porté sur les programmes en vigueur, nous avons le sentiment que les programmes de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée sont voués à l'échec pour de multiples raisons. Nous pourrions vous donner davantage de détails mais, encore une fois, vous êtes en possession du document et nous voudrions que vous preniez votre temps pour le lire.

Nous ne sommes pas convaincus que les sociétés communiquent au ministère de l'Emploi et de l'Immigration tous les renseignements financiers voulus et leurs intentions en matière d'investissement avant que les contrats ne soient signés, et nous en comprenons les raisons. Cependant, c'est en vain que parmi les renseignements qu'elles nous communiquent, on cherche-

[Texte]

gone bankrupt or into receivership, and we do not find any information coming from that. Sometimes a little help can go a long way with some of these small businesses, and I am sure that the questions raised about the small business community could be covered under those areas too.

Mr. Chairman, education plays a very important role in anything that we are attempting to do, and certainly will play a very important role with our agency that we have talked about this morning. Our educational system is deficient in many ways, and one point I wish to bring out is that it is too elitist, with too much emphasis on the white collar glamorous careers. Many of us are very much involved, many of us are very much to blame for that because of the conditions over the last 25 years, particularly since the Second World War. The dropout rates in our educational institutions are rising and, as I indicated, there are young men and women 25 years old, and now it is creeping up to 30, who have never had a job, who have been a cost factor to society when we could have taken those bodies and trained them or retrained them or made something useful of their lives. We have the very dubious honour of having one of the finest and best-educated but unemployed and unemployable workforces in the world, and I hear this everywhere I travel.

Career counselling in our secondary and post secondary schooling must be better co-ordinated. That is why we indicate that if anyone is going to be part of the institute that we have suggested, anyone from the educational system, it must be from the community colleges or the high school system and not from the university system. You may want to ask questions on that.

We also make it very clear in here that paid educational leave is something that we have been pushing forward. Here is a perfect opportunity for people to upgrade themselves. We are asking, in connection with convention 140, on paid educational leave, if the Government of Canada could convince the provinces to sign it and make it work.

We go into our levy-grant solution, on how we think it should work. We say that it has to be national in scope and, the second point, it must solve the problem of pirating skilled trades or skilled workers from corporations by equalizing training costs. When I say "corporations", I am including governments, because governments are corporations. So when we use those expressions, please understand that we are talking about the whole gamut of employers. The third point, of course, is that it must be supported and administered jointly by labour and management.

• 1020

The congress position is that any program that is not national in scope will fail. By national in scope, we mean a skilled trades training program in all industrial sectors, in the service sectors, primary production in government operations where skilled trades shortages are a problem. If some sectors do a good job of training or if training programs are set up in only a few sectors, then those sectors which do not train will

[Traduction]

rait combien d'entreprises ayant reçu des subventions ou des crédits du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, ont fait faillite; nous ne trouvons aucune information à ce propos. Une aide, même minime, peut faire beaucoup pour les petites entreprises et je suis sûr que les questions suscitées par le milieu de la petite entreprise pourraient aussi être englobées là-dedans.

Monsieur le président, l'éducation joue un rôle très important dans tout ce que nous entreprenons et il en sera certainement de même dans le cadre de l'agence dont nous avons parlé ce matin. Notre système d'éducation est lacunaire à bien des égards. Et je tiens à insister sur le fait qu'il est aussi trop élitiste en ce sens qu'on donne trop d'importance aux carrières administratives et prestigieuses. Nous en sommes en grande partie les premiers responsables étant donné les conditions qui existent depuis 25 ans, depuis surtout la Seconde guerre mondiale. Les élèves qui abandonnent leurs études sont de plus en plus nombreux et, je le répète, il y a des jeunes de 25 ans, voire de 30 ans maintenant, qui n'ont jamais eu d'emploi qui ont été un fardeau pour la société alors que nous aurions pu les former ou les recycler ou encore les aider à se rendre utiles. Nous détenons le record, peu enviable, des pays où les chômeurs sont les plus qualifiés et les plus instruits; c'est ce que j'entends dire partout où je voyage.

Il faut assurer une meilleure coordination de l'orientation professionnelle dans les établissements secondaires et post-secondaires. Voilà pourquoi, selon nous, si le système d'éducation doit être représenté au sein de l'Institut que nous avons préconisé, il faut absolument que ce soit les écoles secondaires et les collèges communautaires et non pas les universités. Vous voudrez sans doute nous interroger là-dessus.

Dans ce document, nous indiquons également sans ambiguïté que nous revendiquons des congés de formation rémunérés. Les jeunes auraient de meilleures occasions de se perfectionner. Nous voudrions que le gouvernement du Canada persuade les provinces de signer et d'appliquer la convention 140 qui porte sur les congés éducatifs rémunérés.

Nous expliquons comment cela fonctionnerait au moyen de subventions. Selon nous, cela doit s'appliquer à l'échelle nationale; en deuxième lieu, la péréquation des dépenses de formation devrait résoudre le problème de la main-d'œuvre qualifiée qu'on pille dans les organisations. Quand je dis «organisations», je songe aussi aux administrations publiques. Comprenez que ce terme recouvre toute la gamme des employeurs. En troisième lieu, bien sûr, cela doit être financé et géré à la fois par le patronat et les syndicats.

Le congrès estime que tout programme qui n'aura pas une envergure nationale sera voué à l'échec. Nous voulons dire par là qu'un programme de formation professionnelle doit couvrir tous les secteurs industriels et ceux des services, y compris ceux du gouvernement; où la pénurie de main-d'œuvre est un problème. Si certains secteurs assurent une bonne formation ou si les programmes de formation ne sont créés que dans

[Text]

pirate skilled trades. We have all kinds of evidence of that, James Bay, the Olympics; I could go on and on and name where the pirating of the skilled trades has occurred. The west is now opening up the same kind of field. We are paralyzing small communities where perhaps there is massive unemployment; yet, as we go along perhaps there can be a turnaround for that community where employment will rise and manufacturing or industrial activity will take place. They have no one there to perform the job.

The costs must be equalized among all employers so that they become an investment, and employers must rid themselves of their bookkeeper's mentality where training is concerned. Workers are an investment. To train people is an investment; it should never be accepted as a liability. When the immigration door is no longer open to these employers, then they will start thinking about something relative to the Canadian scene. Also it will convince the Canadian people that Canada is serious about training and retraining.

Mr. Chairman, we go on to indicate that we are unhappy with the statements of the hon. minister, Mr. Lloyd Axworthy and those of one or two other ministers that, in order to relieve the pressure on employers, he between 40,000 and 50,000 skilled tradesmen will be needed from offshore countries.

I do not know how he feels about making statements like that but I can tell you, walking the streets with the workers as we do on our side, we know that it certainly is disheartening to the people who are out there. It is hard to believe that he can still, as Minister of Employment and Immigration, indicate to the Canadian people, oh, but we have skilled workers out there; we can go and get them offshore. He is indicating that we should not mind about 20,000 or 30,000 UAW people who have not got jobs or 20,000 or 30,000 steelworkers who have not got jobs or 20,000 or 30,000 public employees across this country who have not got jobs. That does not seem to matter to him. It is not an easy pill to swallow when your own country does not want any part of you.

Regarding labour-management administration, we have indicated to you here that there are no two groups in this country who can handle this better than industry and labour. We are both putting our cards on the table and I suppose our jobs on the line. As I indicated to you before, Mr. Chairman, for the first time in the history of both our communities, we are appearing before a subcommittee together in a joint undertaking. That has to have some merit and some significance. We are not ashamed to say publicly that we are before you. We have gone to the Prime Minister of Canada. We have submitted our document to him. We have submitted our document to all of the premiers across this country to make them fully understand that we are serious and that the economics of skilled-trades training has to be taken seriously, and we are prepared to try to do something about it.

[Translation]

certain secteurs, ceux-ci seront pillés par les secteurs qui ne forment pas de main-d'œuvre qualifiée. Nous en avons eu de bonnes preuves avec la Baie James et le chantier olympique; je pourrais continuer à vous citer des cas de piraterie dans le domaine de la main-d'œuvre qualifiée. On constate la même chose dans l'Ouest actuellement. Nous sommes en train d'analyser des petites villes où le chômage est massif; pourtant, on peut concevoir que ces villes connaîtront un renversement de situation, que l'emploi augmentera et qu'une activité industrielle s'y développera. Il n'y a personne sur place pour occuper les emplois.

Les coûts doivent être répartis entre tous les employeurs de manière à en faire un investissement et les employeurs doivent se débarrasser de leur mentalité de comptable lorsque la formation est en jeu. Les travailleurs sont un investissement. Former des gens est un investissement; on ne devrait jamais concevoir cela comme une charge. Quand les portes de l'immigration se fermeront sur ces employeurs, ils se mettront alors à penser aux réservoirs que constitue le Canada. Par la même occasion, on persuadera les gens que le Canada cherche vraiment à assurer la formation et le recyclage.

Nous affirmons ensuite, monsieur le président, que nous sommes mécontents des propos tenus par le ministre, M. Lloyd Axworthy ainsi que des déclarations d'un ou deux autres ministres, déclarations selon lesquelles, pour résoudre le problème qui se pose aux employeurs, on recrutera entre 40,000 et 50,000 ouvriers qualifiés à l'étranger.

J'ignore ce que ressent le ministre lorsqu'il tient de pareils propos mais je peux vous dire que pour les travailleurs que nous cotoyons dans la rue, comme nous le faisons, c'est décourageant. On a du mal à croire que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration ose déclarer aux Canadiens qu'il n'y a qu'à faire venir des travailleurs de l'étranger; il nous fait savoir par là même que nous n'avons pas à nous soucier des 20,000 ou des 30,000 travailleurs du secteur de l'automobile actuellement en chômage, ni des 20,000 ou 30,000 métallurgistes sans travail, ni des 20,000 ou 30,000 fonctionnaires en chômage. Apparemment, cela ne lui fait rien. Voir que votre propre pays ne veut rien savoir de vous, est une pilule dure à avaler.

En ce qui concerne les relations entre les syndicats et le patronat, nous affirmons ici que personne d'autre ne doit s'en mêler. Nous jouons carte sur table et nos emplois sont en jeu, je suppose. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, monsieur le président, c'est la première fois dans l'histoire que nous comparaissons ensemble devant un sous-comité. Cela n'est pas sans importance. Nous n'avons pas honte de dire publiquement que nous comparaissons devant vous. Nous nous sommes adressés au premier ministre du Canada. Nous lui avons remis notre document. Nous l'avons également remis au premier ministre de toutes les provinces pour qu'ils comprennent bien que nous sommes sérieux, que la formation en matière de main-d'œuvre spécialisée doit être prise au sérieux et que nous sommes prêts à agir.

[Texte]

If we go into our grant levy question you will find it starts on page 15 of our document. We go into it quite thoroughly there and certainly, are prepared to answer your questions relative to that.

We are not easy with employers who do not wish to contribute to the grant levy system. If they do not contribute then they would receive no grant. If they do contribute, it is an incentive, and there are incentive and penalty features built into the program.

Mr. Chairman, the board would be very active relative to inspectors and very responsible in its activities. We see nowhere else to go except that way.

In conclusion, Mr. Chairman, we are acutely aware that there are a number of individuals, employers and others, who are opposed to the grant levy system for a variety of reasons. Perhaps some are a little nervous about it. But while opposing it, they offer no positive solution in its place other than more government handouts. Those criticisms take stated forms and we give you some of the criticisms. We also give you the reasons why we feel it still has to be considered.

I might remind your committee that in the United Kingdom, in Britain, they have had a grant levy system since 1964 and shortages still exist. Of course, as a nation we have not helped Britain at all because we have taken so many workers away from that particular country itself.

• 1025

There is an appendix, number two, which shows the immigration flows from 1965 to 1978. It shows that we have taken 71,963 skilled trades people from the United Kingdom—that is one country. My friends in the United Kingdom are starting to scream and yell about our draining their resources of people, and I can well understand why. We just bring that particular point out.

The grant-levy system in the United Kingdom has only been training on the projected needs of industry in the United Kingdom, not the world, and I think we have to have a look at that whole thing for the Canadian scene, also. Labour believes that it is absolutely impossible to establish this on a voluntary basis and there must be legislative authority to the administering board to assess a levy and to pay out the grants.

So, Mr. Chairman, on that very short overview of our document, we are convinced that these new approaches and new thinking need to be brought to bear. We are also convinced over our last 20 years, as an effective trade union movement in this country, that piecemeal solutions are not the answer, or lack of co-ordination, or the fact that there is little or no involvement by labour and management.

Please do not suggest to us that we should have more consultation with governmental departments because we have tried that route and very nicely have had our fingers rapped.

[Traduction]

La question des subventions est abordée à partir de la page 15 de notre document. Nous l'étudions en détails et nous sommes prêts à répondre à vos questions s'y rattachant.

Nous ne sommes pas doux pour les employeurs qui refusent de participer à ce régime. S'ils n'y participent pas, ils ne recevront aucune subvention. Dans le cas contraire, c'est une mesure incitative car le programme comprend aussi bien des incitations que des sanctions.

Monsieur le président, la Commission serait très active pour ce qui est des inspecteurs et elle s'acquitterait très consciencieusement de ses activités. Cette solution nous paraît la seule possible.

Enfin, monsieur le président, nous savons pertinemment que bien des gens, patrons ou autres, sont opposés au régime de contributions et de subventions, et ce pour diverses raisons. Certains sont sans doute un peu inquiets. Pourtant, lorsqu'ils s'y opposent, ils n'offrent en contre-partie aucune solution positive sinon qu'ils réclament un effort financier supplémentaire de la part du gouvernement. Nous formulons certaines critiques. Nous vous donnons également les raisons pour lesquelles nous estimons que la solution doit néanmoins être prise en considération.

Je vous rappelle qu'au Royaume-Uni, en Grande-Bretagne, un régime de contribution et de subvention est en place depuis 1964, ce qui n'empêche pas la pénurie. Bien sûr, en faisant venir de Grande-Bretagne un nombre aussi important de travailleurs, notre pays n'a rien fait pour arranger les choses.

À l'annexe 2 vous trouverez les tableaux d'immigration de 1965 jusqu'à 1978. Ces chiffres indiquent qu'au Royaume-Uni seul, nous avons puisé 71,963 travailleurs spécialisés. Mes amis britanniques commencent à vociférer contre cette subtilisation de leurs ressources en main-d'œuvre, et je les comprends très bien. Nous faisons ressortir ce point.

Le système du subvention et de contribution obligatoires du Royaume-Uni n'a formé des travailleurs que pour les besoins prévus de l'industrie britannique, non du monde et il serait peut-être bon que nous étudions toute cette question du point de vue canadien aussi. Nous croyons qu'il est absolument impossible de le laisser facultatif. Il faut que le conseil chargé de l'administrer ait le pouvoir, garanti par la loi, d'imposer une contribution et de verser des subventions.

Voilà, monsieur le président, un bref aperçu de notre document. Nous sommes convaincus qu'il faut de nouvelles formules, des idées neuves, et nos 20 années comme mouvement syndical efficace nous ont convaincus que les solutions au compte-gouttes, le manque de coordination, la rareté ou l'absence de participation des syndicats et du patronat sont des obstacles qu'il faut éliminer.

Toutefois, n'allez pas proposer que nous consultations d'avantage les ministères du gouvernement, car nous avons déjà essayé et nos efforts ont été rejetés. Nous essayons maintenant

[Text]

We are in the process now of trying to understand why government is so afraid to talk to labour.

On that note, Mr. Chairman, we are as a group prepared to answer any questions.

The Chairman: Thank you very much. Since you last appeared before us in July, we have had a lot of discussion of some of the matters you raised with us then, including the grant-levy system. We have been bouncing off other witnesses your proposals to get their reaction. I would say that among the things you have raised with us, that is probably the most controversial. We have had some business groups who supported it—probably more against it. Generally, the unions that have appeared before us are very much in favour, but sometimes with variations, and educational authorities have varied in their reaction. This morning I think many of the members would want to ask you about that.

Your other proposals with respect to women in the workplace and the disabled: we have had a lot of people testifying on that subject and there seems to be a lot of consensus in that area. But this morning probably a lot of the questioning will be with respect to grant-levy and some other things.

My first questioner is Mr. Marceau, and then Mr. McDermid. I am going to try to restrict the questioners to 10 minutes each.

Mr. Marceau.

M. Marceau: Merci monsieur le président.

Je pense qu'il est toujours extrêmement agréable de recevoir le Congrès du travail du Canada et de prendre connaissance de ses suggestions puisqu'il joue un rôle extrêmement important dans notre société, et dans la solution des problèmes que nous envisageons.

Je voudrais poser à Mme Carr une question qui me semble soulever, en apparence, une contradiction. Vous dites d'une part qu'il faut consulter davantage, qu'il faut se rencontrer davantage, que vous êtes disposé à rencontrer le gouvernement, le patronat et tous ceux qui veulent travailler avec vous. D'autre part, vous suggérez un grant-levy system qui est un geste gouvernemental qui a un aspect obligatoire.

Je n'ai pas pris position sur la suggestion que vous faites, mais comment pouvez-vous concilier d'une part ce désir de collaborer, ce désir de changer, de trouver des solutions avec la suggestion formelle que vous faites d'imposer à tout le monde un système obligatoire de grant-levy?

• 1030

Ms. Carr: Well, if we are really interested in doing something about the employment situation in this country and if we are really interested in trying to bring up a situation of being able to have our own people do jobs as they come along, and to train and retrain, then this is the only avenue; because with the grant-levy system, the employers then will, in fact, train, and they will train a worker for a job and will not jealously guard that person whom they have trained or retrained.

Regarding having meetings or consultation, may I just give you one example.

[Translation]

de comprendre pourquoi le gouvernement craint tant de discuter avec des syndicats.

Monsieur le président, nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup. Depuis votre dernière comparution en juillet, nous avons eu plusieurs discussions sur des questions que vous aviez soulevées, y compris le système de contribution et de subvention obligatoires. Nous avons suscité des réactions d'autres témoins à vos propositions. Sans doute le système de contribution et de subvention obligatoires a suscité à la plus grande controverse. Certains groupes d'hommes d'affaires appuyaient l'idée, mais un plus grand nombre l'a rejetée. En général, les syndicats qui ont comparu favorisaient cette orientation, mais avec certaines variations, et la réaction des autorités scolaires a varié. Plusieurs des députés veulent en discuter avec vous ce matin.

Quant à vos propositions concernant les femmes et les handicapés dans le milieu de travail, il semble y avoir consensus parmi nos témoins. Ce matin toutefois les questions concerneront surtout le système de contribution obligatoire.

Le premier député sur la liste est M. Marceau, suivi de M. McDermid. Je vais limiter le temps de parole de chaque député à dix minutes.

Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

It is a great pleasure to have the Canadian Labour Congress appear again, and to be able to consider its proposals, since it plays such an important role in our society, and in the solution of the problems we face.

My first question to Mrs. Carr may seem to be contradictory in appearance. On the one hand, you say there must be more consultation, and you are prepared to meet with government, anybody which wants to work with you. On the other hand, you propose a grant-levy system which is a mandatory government program.

I have not yet made up my mind on the suggestion that you have made, but how do you reconcile this desire to co-operate, to change, to find solutions on the one hand with a formal proposal to impose a grant-levy system on everyone?

Mme Carr: Si nous nous intéressons vraiment à résoudre le problème de l'emploi au pays, et à être en mesure de placer les Canadiens dans des emplois à mesure qu'ils se présente, à former et à recycler les travailleurs, il n'y a d'autres solutions; car le système de contribution et de subvention obligatoires obligera alors les employeurs à former leur personnel tout en lui laissant libre choix d'aller ailleurs s'il le désire.

Quant à la question de consultation, voici un exemple.

[Texte]

Regarding the recent announcement of the \$375 million, we have been before committees, ministers of the Crown, asking to be able to work together with them to try and work out some of these problems, and to set up a subcommittee between labour and government to work out some of these problems.

We met at the deputy minister level last July on a lot of these areas and asked them to set up a committee to talk about adjustment assistance in skilled trades. We then went to the first ministers, of whom we had about five there, we talked to them and asked them also to set up a committee. They promised us an answer—this was last October—within a week. The answer we expected was never forthcoming. We received a very, very short briefing from the Minister of Industry, Trade and Commerce about the \$375 million a week or so ago.

Then we found that there are no working documents. There was no consultation, no opportunities for us to discuss any of these things with them, the good or the bad. We find that while we were not privileged to any documentation, that documentation, in fact, was all completed by about December 15.

That is only one situation. We are not prepared to carry on like that.

But as far as the skilled trades program, the grant-levy system, is concerned, we feel that if we are serious about this, the only way is to have it legislated and then they will have to be involved. And there will be no more raiding, no more stealing, et cetera, et cetera, from one company to the other.

Mr. Marceau: Do you want to add something, gentlemen, to those comments? No? Okay. Le problème auquel nous avons à faire face, madame Carr, et que vous connaissez probablement mieux que moi, c'est le fait que dans des régions semi-urbaines, d'où je viens, le chômage est extrêmement élevé. Il est, chez nous, d'environ 18 à 20 p. 100.

Le président: Au Lac-St-Jean, à Jonquière.

M. Marceau: Les solutions que vous proposez, est-ce que vous ne craignez pas qu'elles servent uniquement, ou presque, aux grandes villes, aux grandes agglomérations? Est-ce que vous croyez que ce système que vous proposez pourra s'adapter aux endroits où ils ont vraiment besoin d'aide? Il s'agit souvent les régions situées en dehors des grands centres. C'est la question que l'on se pose. On cherche une solution pour nous aider également, nous autres qui venons d'en dehors des grands centres. On se demande si tout cela ne solutionnera pas le problème des grandes villes et si on n'oubliera pas, encore une fois... Comme les gouvernements le font, actuellement. Ils pensent aux grandes villes et les petites villes qui ont des problèmes de chômage, on semble les mettre de côté.

Ms. Carr: Well, it is our hope that we will take the small areas as a priority in many of these situations.

One thing about the institute that we are asking to be established is that it takes it out of the hands of the politicians and no longer does the politician have to give a little to his own riding and let someone else go by the wayside.

I do not need to remind you that the new structure of the \$375 million is going to be based on community needs and

[Traduction]

Suite à l'annonce récente d'un nouveau programme d'emploi de 375 millions de dollars, nous avons rencontré des comités, des ministres de la Couronne afin de pouvoir collaborer avec eux et pour établir un sous-comité composé des syndicats et du gouvernement pour tenter de régler ces problèmes.

En juillet dernier, nous avons eu plusieurs réunions à cet égard au niveau du sous-ministre, nous avons essayé d'établir un comité de consultation sur l'aide à la réadaptation dans les emplois spécialisés. Nous avons aussi demandé aux premiers ministres, cinq en tout, d'établir un tel comité. On nous a promis une réponse en dedans d'une semaine et cela en octobre dernier. Nous attendons toujours cette réponse. Le ministre de l'Industrie et du Commerce nous a fait un très bref exposé sur le programme de 375 millions de dollars il y a environ une semaine.

On nous a dit qu'il n'y avait pas de documents de travail. Il n'y a eu aucune consultation, aucune occasion ne nous a été offerte de discuter des bons ou des mauvais points de ce programme. On ne nous a pas permis d'avoir de la documentation, qui était prête dès le 15 décembre.

Voilà comment on nous traite. Nous ne pouvons continuer ainsi.

Toutefois, à l'égard du programme de formation de travailleurs spécialisés, nous croyons que si on veut faire sérieux, le système de contribution et de subvention obligatoires doit être entériné, ce qui obligera le patronat à participer. Ainsi il n'y aura plus de subtilisation d'employés d'une société à l'autre.

M. Marceau: Avez-vous quelque chose à rajouter à ces commentaires, messieurs? Non? Très bien. One problem that we have to face, Mrs. Carr, you probably know it better than myself, is the extremely high unemployment in semi-urban areas. For instance in my riding, there is around 18 to 20 per cent.

The Chairman: That is in Jonquiere, in Lac St. Jean.

Mr. Marceau: Are you not concerned that the solutions which you propose might be useful solely or at least mostly to the large metropolitan areas? Do you think that such a system would work in those areas where they really need help? Often these regions are outside the large urban centres. That is the big question for us now. We are trying to find solutions which will also be useful to those who live outside the larger urban areas. We are wondering if the system would solve the problem in the larger cities, but once again, would leave out... much as the government is doing now. They are concerned about the large cities, but forget to take into consideration small towns who have employment problems.

Mme Carr: En fait, nous espérons que dans beaucoup de cas, on accordera la priorité aux petites collectivités.

L'institut que nous voulons établir éliminera l'aspect politique, et l'homme politique ne pourra plus favoriser sa propre circonscription, au détriment d'un autre.

Je n'ai pas à vous rappeler que la structure du nouveau programme d'emplois de 375 millions de dollars se fonde sur

[Text]

from what we gather, there are going to be two provinces that will get the majority of whatever there is, the small amount of money that there is, and perhaps only five cities, and I remind you that we are very conscious of that; we are very conscious that there are many unemployed.

But we, as a movement, are very conscious also that there are small communities where there is 40 and 50 per cent unemployment and we have got to do something with those people—we are wasting people—and that is the priority of the trade union movement.

M. Marceau: Vous semblez dire que la solution au problème de l'entraînement se situerait plutôt au niveau secondaire qu'au niveau universitaire. Voulez-vous dire que les problèmes actuels sont dus au fait que les jeunes sont trop orientés vers des carrières universitaires, et qu'on a oublié le niveau secondaire?

• 1035

Ms. Carr: Well, I think universities will always be necessary.

Mr. Marceau: Yes.

Ms. Carr: Given some of the areas of high technology, the universities will be necessary and will have to look at that question.

Insofar as getting back to the basic of the pride of the job, we have wiped that aside. Job pride now consists of being a teacher or a doctor or lawyer. But, there can only be so many teachers and so many lawyers and so many doctors. Our priority is the fact that people are not being properly counselled at the high school level—and it may be necessary to go down to grades 7 or 8 because I can recall in bygone years that grades 7 or 8 was where you were supposed to make your decision on what you were going to do in high school.

We have the director of the education department here from the congress and he knows the experiences much better than I do, but our priority is to go to those areas where the youth are. It is the youth we have to get to now; those who are beyond that and into universities we cannot really look at too seriously because most of them are into other areas. Perhaps Larry Wagg would like to add something to this.

Mr. L. Wagg (Director of Educational Services, Canadian Labour Congress): Thank you, Shirley.

Mr. Chairman, I was phoned after we made our oral presentation in July of last year, and I submitted, upon request, the OECD examiner's report on education in Canada and I would draw your attention to that again because it discusses this very question that you raise. Obviously in there it says in Canada we are not doing a very good job in linking school with the workplace. While we have more people going to university and while obviously there is going to be more technological change which will require more highly skilled people in certain types of engineering and in the whole telecommunication-communication field, the basis of our submission, when it gets right down to the nuts and bolts of it, rests at the level of decision-making on the curriculum of the secondary schools.

[Translation]

les besoins des collectivités, et selon nos renseignements, deux provinces vont recevoir la plus grande partie de ces fonds, le peu d'argent disponible, et le programme sera concentré sur cinq villes. Nous savons très bien qu'il y a beaucoup de chômage.

Et notre mouvement, dans son ensemble, sait aussi très bien que dans certaines petites villes, le taux de chômage se chiffre à 40 ou 50 p. 100 et qu'il faut absolument trouver des solutions pour éviter le gaspillage de ces gens, et c'est d'ailleurs une de nos priorités.

Mr. Marceau: You seem to imply that the solution to training lies in secondary schools rather than in universities. Are you saying that the current problems are due to the fact that we have pushed our youth too much towards university careers, and have forgotten the secondary level?

Mme Carr: A mon sens, on aura toujours besoin de carrières universitaires.

M. Marceau: Oui.

Mme Carr: Les universités devront toujours enseigner les domaines de technologie avancée, elles devront se concentrer sur cet aspect.

Toutefois on a presque supprimé la fierté et la dignité de l'emploi. Aujourd'hui on ne peut être fier que d'être professeur, médecin ou avocat. Toutefois le nombre de médecins, d'avocats, de professeurs dont on a besoin est plutôt limité. Il faudra accentuer l'orientation au niveau de l'école secondaire, et peut-être même au niveau de la septième ou de la huitième année, car je me souviens qu'autrefois c'était en septième et huitième année qu'on devait orienter ses études.

Le directeur des services d'éducation est ici et il en sait sans doute beaucoup plus que moi. Il faut en priorité aller dans les domaines où se trouve la jeunesse; c'est à elle qu'il faut s'adresser maintenant; les jeunes qui sont déjà à l'université nous intéressent moins, car la plupart sont déjà lancés dans d'autres domaines. Peut-être devrions-nous demander à Larry Wagg d'en parler.

M. L. Wagg (directeur des services d'éducation, Congrès du travail du Canada): Merci, Shirley.

Monsieur le président, suite à notre présentation orale en juillet dernier je vous ai envoyé à votre demande le rapport sur l'éducation au Canada de l'examineur de l'OCDE et je vous demanderais de le consulter de nouveau, car il traite justement de cette question. Bien sûr, dans ce rapport on affirme qu'au Canada, on ne s'intéresse pas assez à rattacher l'école au marché du travail. Quoique plus de jeunes se destinent à l'université, et bien sûr, étant donné les progrès technologiques, on aura besoin de plus de personnes spécialisées dans certains domaines de l'ingénierie et dans le domaine des télécommunications et des communications, notre mémoire fait ressortir qu'il faut prendre certaines décisions concernant le programme des écoles secondaires.

[Texte]

On the counselling: In Canada I have had teachers and administrators in education tell me that counsellors are people who failed as teachers, failed as administrators and so on. Now, whether that is true or not, that is the stereotype, so that has to say something to us as well.

I had the opportunity in December to attend an OECD conference on the employability of graduates of post-secondary institutions. We grappled with the problem for a week; I do not know what the solution is because we did not come up with it. It is very difficult to get the trade union movement to get away from the basics when in the OECD countries there are 25 million unemployed people.

I suggest that in that particular session, as earlier this morning, the employers and the trade unions were, more or less, in agreement, although we could not come up with solutions.

The Chairman: Yes, Mr. Rygus.

Mr. Rygus: Mr. Chairman, one of the facts that we have to recognize in this whole area, in terms of university versus high school, is that there have been studies made throughout this country and the conclusions are that only 25 per cent of the high school students pursue education beyond high school. The remaining 75 per cent never graduate from high school, and a great number of them quit as soon as the law permits them to quit. That is becoming an alarming problem in this country. Too many students in high school are quitting because they think the education they are getting is totally irrelevant to their future careers. That is what part of our problem is today.

We are talking about universities. Yes, they serve 25 per cent of our high school students, but what are we doing for the other 75 per cent? that is part of our problem.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Marceau.

• 1040

M. Marceau: Il y a plusieurs entreprises qui nous ont mentionné qu'elles étaient prêtes à entraîner leur personnel, parce qu'elles considéraient que c'était leur responsabilité de le faire. Mais lorsqu'on leur mentionne que leur responsabilité allait plus loin que d'entraîner leur propre personnel, il semble y avoir des objections.

Est-ce que votre organisme est favorable à ce que le gouvernement trouve des solutions en vue d'utiliser davantage les grandes entreprises qui ont de l'équipement et qui peuvent fournir de la formation de main d'œuvre?

Évidemment, il ne s'agit pas de les obliger à engager nécessairement les personnes qui vont avoir été formées dans l'entreprise, mais plutôt d'obliger les entreprises qui ont les équipements et l'expertise à les mettre à la disposition de ceux qui en ont besoin plutôt que de bâtir d'autres écoles et de mettre sur place d'autres équipements. Il s'agirait d'utiliser davantage les entreprises existantes. Est-ce que vous croyez qu'on pourrait se

[Traduction]

Au sujet de l'orientation, certains professeurs et administrateurs ont dit qu'au Canada, les conseillers sont des professeurs et des administrateurs qui ont échoué dans ces domaines. Que ce soit vrai ou non, l'idée n'est cependant pas à négliger.

En décembre, j'ai eu l'occasion d'assister à une conférence de l'OCDE sur les possibilités d'emploi des diplômés des institutions post-secondaires. Nous avons discuté le problème pendant une semaine. Je n'ai toujours pas de solution, parce qu'on n'en a pas trouvé. Il est difficile de demander au syndicat de s'éloigner de la formation élémentaire, quand on compte quelques 25 millions de chômeurs dans les pays membres de l'OCDE.

Et à cet égard, comme plus tôt ce matin, les employeurs et les syndicats étaient plus ou moins d'accord, quoiqu'ils n'ont pu trouver une solution.

Le président: Oui, monsieur Rygus.

M. Rygus: Monsieur le président, au sujet de cette controverse entre l'université et les écoles secondaires, il faut reconnaître que toutes les études partout au pays arrivent à la même conclusion, à savoir que seulement 25 p. 100 des diplômés du niveau secondaire continuent leurs études. Les 75 p. 100 qui restent ne terminent pas leurs études secondaires, et un grand nombre abandonnent l'école aussitôt que la loi leur permet. Cela devient un problème très sérieux au pays. Beaucoup d'étudiants laissent l'école secondaire parce qu'ils pensent que l'instruction qu'ils y reçoivent ne les oriente pas directement vers leur carrière future. Voilà le problème qu'on doit envisager aujourd'hui.

Nous parlions des universités. Bien sûr, elles desservent 25 p. 100 de notre population étudiante au niveau du secondaire, mais qu'avons-nous à offrir à l'autre 75 p. 100? Voilà le problème.

The Chairman: This will be your last question Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Many businesses have said that they are ready to train their own personnel, because they feel it is their responsibility. But when they were told that their responsibilities went further than training their own personnel, they objected.

Does the Congress recommend that the government find ways to make better use of the larger industries and businesses who are well equipped in order to provide more manpower training?

Of course we could not compel them to hire those people they have trained necessarily, but rather to compel those industries which have both the equipment and the expertise to make them available to those in need, rather than building new schools, and providing more facilities. In short, it would mean using more fully the existing industries. Do you think that such industries could help to train the manpower we will need in the future?

[Text]

servir utilement de ces entreprises-là pour former le personnel dont nous aurons besoin au cours des années futures?

Ms. Carr: First of all, I do not think that one set of business communities should be responsible for all the training; nor should we place that burden on them. That would be inequality in its truest form because the smaller businesses, or other businesses, would have done no training and would benefit from that. That is why we are talking about the grant-levy system being legislated. If they do not participate in it, then they have to take their chances where they can get them. The problem too of course is in the whole field of the disadvantaged and women workers, where women do not have the opportunities to have the training and retraining that the men do. These are the things women are very, very much aware of. If somebody does not recognize this fact during the '80s once and for all, then I am sure there will be an uprising withing the women's movement across this country because women have to work because they have to work. They also have to be trained and retrained, and not have the excuses that you cannot do this or you cannot do that, or there is no room for you, or you are not an investment.

The priority of the employer is that he must understand that to train a worker is an investment on his part. It is not something that is a liability. It is just not so. I agree there are employers who do a good job in training. There are many employers in many areas where there are a great many apprenticeship programs. We do have very responsible people. The building trades area is one area for me to suggest to you. But on our side we are opposed to just a select group having the responsibility for doing that because others will take away from them after they have invested their own money and funds, et cetera, into that situation. Perhaps someone else might like to add to that.

The Chairman: Mr. McDermid, it is your turn to question.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I agree with so many things Ms. Carr has enunciated today. I want to let her know too that even though I am a Tory I do walk with labour as well. I walk the streets with them and I carry signs the odd time too.

The Chairman: Who is that Tory ou are with?

Mr. McDermid: It looks as if he is praying for help. There must be a provincial election on. But in any event I just want to say that I agree with a number of things and that the offshore market is drying up. There is no question about that. I am finding that more and more industries are accepting their responsibility, which I am very pleased to see. There are a number that are not.

The attitude towards the blue-collar occupations, if you can call them that—I do not necessarily like that terminology, but in any event—is prevalent in some areas. But it is amazing that when you get into Windsor or Hamilton there is an entirely different attitude towards it. That was one of the questions, if you read the testimony from the Windsor area. It is an entirely different attitude down there, I know, because of the high density of the number of blue-collar workers in that area.

[Translation]

Mme Carr: De prime abord, je ne crois pas que certaines entreprises devraient être tenues pour responsables de toute la formation; et nous ne pouvons les charger de le faire. Ce serait une injustice des plus évidentes, car les petites entreprises, ou d'autres entreprises qui n'auraient à assurer aucune formation, en profiteraient davantage. C'est pourquoi nous préconisons que le système de contribution obligatoire et de subvention fasse l'objet d'une loi. Si ces entreprises ne veulent pas participer, elles devront se contenter de ce qu'elles peuvent trouver. Il y a aussi la question des travailleurs défavorisés et des femmes, car les femmes n'ont pas les mêmes occasions de se former ou de se recycler que les hommes. Les femmes en sont très conscientes. Et si on ne reconnaît pas ce fait une fois pour toutes durant cette décennie, nous aurons sûrement une révolution chez les femmes partout au pays, car les femmes aujourd'hui doivent travailler. Il faut aussi qu'elles soient formées ou recyclées, il faut cesser de s'excuser en disant qu'elles ne peuvent pas faire telle ou telle chose, ou qu'elles ne peuvent trouver une place, ou que leur formation ne constitue pas un bon investissement.

L'employeur doit d'abord comprendre que la formation d'un travailleur est un investissement. Ce n'est pas un risque. Pas du tout. Bien sûr certains employeurs donnent une excellente formation. Beaucoup d'employeurs dans bien des domaines offrent d'excellents programmes d'apprentissage. Il y a sûrement des employeurs qui acceptent pleinement leurs responsabilités. Par exemple, dans les métiers de la construction. Mais de notre part, nous nous opposons à charger un groupe donné d'assurer cette formation, car ils perdront ses employés à d'autres après avoir investi leur argent et leur temps, etc. pour former cette main-d'œuvre. Peut-être les autres ont-ils des commentaires à faire.

Le président: Monsieur McDermid, c'est votre tour.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Je suis d'accord avec un grand nombre des propos de Mme Carr. Quoique je sois Conservateur, je veux qu'elle sache que j'appuie les travailleurs aussi. Je manifeste avec eux, et j'ai même porté leurs enseignes.

Le président: Qui est cet autre Conservateur avec vous?

M. McDermid: Il semble prier pour de l'aide. Il doit y avoir une élection provinciale. Enfin, je suis d'accord avec plusieurs points soulevés, y compris le fait qu'on ne peut plus compter sur l'immigration. C'est bien évident. Je remarque que de plus en plus les industries acceptent leurs responsabilités, ce qui me réjouit. Toutefois un certain nombre ne le font pas.

Dans certaines régions, on dénigre les «cols bleus» je n'aime pas beaucoup ce terme. Toutefois, dans les régions de Windsor, ou d'Hamilton, la mentalité est complètement différente. Vous l'avez sans doute remarqué, dans les témoignages que nous avons recueillis dans la région de Windsor. Là, la mentalité est différente, car il y a un très grand nombre de cols bleus dans cette région.

[Texte]

One of the greatest complaints we have had from industries who now do their training—the latest being the pulp and paper industry—in objecting to the grant-levy system is that they feel that within their industry they are doing adequate training; that they have good training plans. I must say that we have looked at them in Newfoundland, Quebec and Ontario and they do seem to be doing a great deal of training. Their objection to the thing is that they do not want to pay for the administration of the grant-levy system over and above the training they are doing now. I think that is one of their very major objections.

• 1045

I would like to ask you what you think of that objection and how you would answer it.

Mr. Rygus: Mr. Chairman, I happen to know something about the pulp and paper industry. We have membership across the country in it. In many instances there is some training, but far short of what it should be, let me tell you very factually, because we have our problems in quite a number of companies. What they tell you in sessions like this and what they do in terms of actual performance at the mill and shop level are two different worlds.

Nevertheless, our proposal on the grant-levy system is not necessarily an across-the-board system. It would be applicable both to the sectors and to the industry where real shortages exist and are expected to exist for some time. For example, the building trades industry, or the construction industry, is doing a pretty good job. Nothing is perfect. There are imbalances areawise. Some trades have surpluses, others have shortages, but on an over-all basis they are doing a good job. There is no need for doing anything more there. The printing trades industries are doing a pretty good job. In fact, the technology is changing so fast in that industry that it is very difficult to keep even the present people without doing tremendous retraining programs. Also in the automotive repair industry, most of whom are small employers. This knocks the hell out of the argument employers use that small employers cannot afford it. The average garage employs between 15 and 50 employees, and it is one of the best systems of apprenticeship training there is in this country because the law requires them to have a certain number of licensed mechanics in order to stay in business. That has not hurt that industry. Why bother with that industry? They are doing a fairly good job.

However, there are a lot of industries that are doing little or nothing. Despite the fact that you hear stories that an increasing number of employers are doing the training, let me tell you what the real facts are. Ask Don Pollock, the chairman of the Ontario Manpower Commission, who publicly states that he is

[Traduction]

Les industries qui assurent leur propre formation, qui sont venues témoigner—la plus récente était l'industrie des pâtes et papiers, s'opposent surtout au système de contribution obligatoire et de subventions parce qu'elles croient déjà offrir une formation suffisante; elles possèdent toute de bons programmes de formation. Je précise que nous avons examiné la situation à Terre-Neuve, au Québec et en Ontario et ces entreprises semblent offrir beaucoup de services de formation. La raison pour laquelle elles s'opposent à ce projet, c'est qu'elles ne veulent pas payer l'administration du système de contributions volontaires et de subventions, cela coûte plus cher que les services déjà dispensés. A ma connaissance, c'est l'une de leurs principales objections.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

M. Rygus: Monsieur le président, je connais quelque peu l'industrie des pâtes et papiers, certains de nos membres font partie de ce secteur, et ce partout dans le pays. Dans bon nombre de cas, il est vrai qu'on offre un certain service de formation, mais honnêtement, ils sont nettement insuffisants car nous connaissons certains problèmes dans un nombre assez élevé de ces entreprises. Il y a tout un monde de différence entre ce qu'elles peuvent vous dire lors d'une séance comme celle-ci et ce qu'elles réalisent concrètement en usine et en atelier.

Cela dit, nous ne proposons pas nécessairement d'instaurer un système de contributions obligatoires et de subventions qui soit généralisé. Il pourrait s'appliquer dans les secteurs et les industries où existent et où l'on prévoit qu'existeront encore longtemps de véritables pénuries. Je songe par exemple à l'industrie du bâtiment, où l'on s'acquitte assez bien de la formation. Évidemment, rien n'est parfait. Il existe des déséquilibres selon les régions. On trouve des excédents dans certains métiers alors qu'il y a des pénuries ailleurs. Mais en général, dans ce domaine, on fait du bon travail, il n'est pas nécessaire de faire quoi que ce soit de plus. La même remarque vaut pour les métiers de l'imprimerie à cette nuance près que dans ce dernier cas, la technologie évolue tellement rapidement qu'il est très difficile de conserver les mêmes employés sans les recycler au moyen de programmes d'envergure. On peut dire encore la même chose de la réparation des voitures, où la plupart des employeurs sont de petites entreprises. Ces faits offrent un vigoureux démenti à l'argument d'après lequel de petits employeurs ne peuvent se permettre d'offrir des cours de formation. En effet, le garage moyen emploie entre 15 et 50 personnes et c'est pourtant là qu'on met en œuvre l'un des meilleurs systèmes d'apprentissage au pays, car la loi exige que, pour rester ouverts, ils comptent un certain nombre de mécaniciens agréés. Ces mesures n'ont donc pas fait de tort à cette industrie, pourquoi faudrait-il donc s'occuper de ce secteur puisqu'il s'acquitte assez bien de ses responsabilités.

Toutefois, il reste un nombre important d'industries où l'on ne fait rien ou très peu. Vous allez entendre dire qu'il y a de plus en plus d'employeurs qui offrent des cours de formation, mais laissez-moi vous préciser ce qu'il en est vraiment. Demandez M. Don Pollock, président de la Commission de la main-

[Text]

ready to throw in the towel in Ontario because of the lack of interest from employers to do the job, period. There are isolated cases but they are few in number. Ask British Columbia. The minister of labour said recently that he has had it right up to here with employers who cannot be bothered. A few of them do, the vast majority of them do not.

That is the story across most of this country. There is either too little or none, and things are not going to change unless something of major difference is done.

Mr. McDermid: In the system in Britain, companies have been given the option, since 1973, if they can show that they do their own training, to opt out of the grant-levy system. Small businesses have been allowed to opt out of the grant-levy system in Britain because they just could not afford it. I am not sure of the exact numbers but they defined small businesses and allow them to opt out, plus they allow companies that are doing their own training to opt out of the system.

In your proposal, what do you propose in that regard? Are you prepared to allow small businesses in the sectors you are dealing with in the grant-levy system to opt out? That is number one. Number two, could those industries that are doing adequate training in their particular area within their own company opt out, or are you going to make it mandatory for everyone to participate in a certain sector?

Mr. Lang: When I appeared before you before we talked about this a little bit.

Mr. McDermid: I understand it a little more now.

• 1050

Mr. Lang: I have been to England and I have looked at their system. I have visited their technical colleges, talked with the students and the teachers and what have you. One of the real weaknesses of the U.K. system is that they do allow for grant-levy exemption and it has undermined the program significantly; that is to say, the administration of it. The training which is done by those employers which have been exempted, and there are a great number of them now in the U.K. system, is not up to par in those employers who have been exempted because the inspection system is not as tight or as strict as it is with those who are under the grant levy.

With respect to small employers, that is another administratively weak spot of the U.K. system, where the small employers do not participate. Fortunately, or unfortunately, as the case may be, we think it is a good move. The small employers in this country, through their national organizations, have said that they want in, that they want to participate and one of the major reasons why they want to participate is because these major projects which are going on across the country are really draining the small businessman of his skilled help. He wants to

[Translation]

d'œuvre de l'Ontario (Ontario Manpower Commission) ce qu'il en pense. Il a déjà dit publiquement être prêt à tout abandonner en Ontario, en raison de l'absence d'intérêt de la part des employeurs, c'est aussi simple que ça. Il y a bien des exceptions, mais très peu. Vérifiez ensuite ce qui se passe en Colombie-Britannique où le ministre du Travail a dit récemment qu'il en avait jusque là d'employeurs qui se balançaient carrément de toute la question. Encore une fois, il y a des exceptions là aussi, mais la grande majorité de ces derniers ne sont pas intéressés.

Or, c'est ce qui se passe à peu près partout dans notre pays. Soit qu'on n'offre pas de formation ou trop peu, et rien n'y changera à moins qu'on ne prenne des mesures radicales.

M. McDermid: En Grande-Bretagne, depuis 1973, les entreprises peuvent se retirer du système de contributions obligatoires et subventions si elles peuvent prouver qu'elles se sont elles-mêmes dotées d'un système de formation. Les petites entreprises ont été autorisées à le faire parce qu'elles ne pouvaient tout simplement pas se permettre de participer au programme de contributions obligatoires et de subventions. Je ne me souviens plus de leur nombre précis, mais je sais qu'elles ont été autorisées à se retirer ainsi que les entreprises qui se sont déjà occupées d'offrir elles-mêmes des cours de formation.

Quelle est votre position à ce sujet? Êtes-vous disposés à permettre aux petites entreprises de vos secteurs de se retirer du système de contributions obligatoires et de subventions? Voilà pour ma première question. Deuxièmement, allez-vous autoriser les industries offrant déjà une formation satisfaisante dans leur domaine, de se retirer, ou sera-t-il obligatoire pour tout le monde d'un secteur donné, de participer au système?

M. Lang: Nous avons déjà discuté de cela lors d'une autre comparution.

M. McDermid: Je comprends un peu mieux la question.

M. Lang: Je suis allé en Angleterre et ai jeté un coup d'œil sur le système qui y est en vigueur. J'ai aussi visité les collèges techniques, parlé aux étudiants, aux enseignants etc. Or, j'ai remarqué que l'une des faiblesses du système britannique, c'est qu'il permet justement de se retirer du programme de contributions et de subventions et que cela lui nuit beaucoup sur le plan administratif. Par ailleurs, la formation assurée par le grand nombre d'employeurs ayant quitté le programme n'est pas d'un niveau satisfaisant car le système d'inspection en vigueur dans leur cas n'est pas aussi stricte que celui régissant les services offerts dans les programmes réguliers.

On remarque aussi des faiblesses sur le plan administratif dans ce système britannique, dans le cas des petites entreprises n'y participant pas. Heureusement ou malheureusement, nous estimons que les mesures que nous proposons sont positives. Les petites sociétés de notre pays, par la voix de leur organisation nationale ont fait savoir qu'elles veulent adhérer, qu'elles veulent participer et cela, en grande partie parce que ces importants programmes de formation les drainent de leur

[Texte]

be involved in levy grant so that he may be assured of a continuing supply of them.

With respect to the other part of your question, in which you say, "would we exempt an employer in a certain sector who is doing training", our position is that they ought not to be exempted, but they ought to be participating. In our view the costs in a levy-grant system to those employers who are adequately training now, would probably be reduced under a grant levy rather than increased.

Mr. McDermid: So the short answer is, yes, you would make it mandatory within a sector for small, large, any business in that particular area?

Mr. Lang: Yes.

Mr. McDermid: We met with a group of small metal-working businesses in Windsor and they are setting up their own training facility. They are financing it; they are providing the equipment and they are pooling their resources and doing training on, as I gather, a sector basis and will co-operate with one another, although they can be competitors. Have you looked into that particular situation in Windsor? One further question, because I can see the chairman giving me the eye, and this is probably my last question. Has the CLC examined the Philips system out of Holland for secondary education, where in fact a young person in Grade 10 or 11 enters a metal-trades course within the secondary-education system and graduates with some very special skills. This has been proposed to us by the president of a community college, by a business person who runs a small metals industry. I agree wholeheartedly with what you said about the system; the kids are dropping out today, and it is frightening. I do not think they are being challenged, and I do not think they are being channelled properly. Mrs. Carr mentioned Grades 7 or 8 as far as guidance is concerned, I think part of what we have to do is to educate the parents, to convince them that technical training or special-skills training is part of continuing education. It has as much prestige as a community-college degree or a university degree. I think that is very important, and I think that is one area that we have to get to: the parents. I think you alluded to that when you said that we are all at fault; we all want our Johnny or our Warren or our Mary to go to university and get that university degree.

However, the question is on the Philips system for the secondary education and the companies' setting up their own training facilities now in Windsor.

Mr. Rygus: Let me comment on that because I have had a lot of meetings with industry groups, government people, you name it. Sometimes I wonder whom I am working for in our organization.

I have no objection to groups such as the metal or trades group or metal industry group in Windsor doing their own thing in Windsor, but the problem is this. You have 10, 15 or

[Traduction]

main-d'œuvre spécialisée. Elles tiennent donc à participer à ce système afin de ne pas manquer de ces employés.

Pour ce qui est de la question de savoir si nous permettrions à un employeur d'un secteur donné offrant déjà des services de formation de ne pas adhérer au système, nous estimons qu'il ne devrait pas y avoir d'exception, que tout le monde devrait participer. A notre avis, un programme de contributions obligatoires et de subventions diminuerait les coûts de ces sociétés qui s'occupent déjà de dispenser une formation professionnelle.

M. McDermid: Par conséquent, toutes les entreprises, qu'elles soient petites ou grandes, devraient participer au programme dans un secteur donné?

M. Lang: Oui.

M. McDermid: Nous avons rencontré un groupe de représentants de petites entreprises rattachées au domaine métallurgique à Windsor et ces derniers sont en train de mettre sur pied leur propre service de formation. Ce sont eux qui le financent, qui fournissent le matériel et mettent leurs ressources en commun afin d'offrir une formation, à ma connaissance, sectorielle. Il s'agit donc d'un projet de collaboration même si les participants peuvent parfois être aussi des concurrents. Avez-vous examiné cette situation? Par ailleurs, j'ai une autre question à poser, ce sera ma dernière car le président semble me surveiller du coin de l'œil. Le Congrès du travail du Canada a-t-il étudié le système d'enseignement secondaire de la Philips en Hollande, où un étudiant de 10^{ième} ou de 11^{ième} année peut suivre un programme sur la métallurgie au sein du réseau d'enseignement secondaire et ainsi d'acquérir une formation très spécialisée en même temps que son diplôme. Le président d'un collège communautaire et un chef de petite entreprise du secteur métallurgique nous ont proposé cela. Dans un ordre d'idées connexe, je suis tout à fait d'accord avec vous lorsque vous dites que les jeunes abandonnent leurs études, ce qui est très inquiétant, qu'ils n'ont pas de défi à relever et qu'ils sont mal orientés. M^{me} Carr a parlé d'offrir des services d'orientation en 7^{ième} ou en 8^{ième} année mais il me semble que nous devons aussi nous occuper d'éduquer les parents, de les convaincre qu'une formation technique ou professionnelle fait partie de l'éducation permanente. Cette instruction a autant d'importance que celle menant à un diplôme d'un collège communautaire ou d'une université. J'estime que c'est un aspect extrêmement important et qu'il faut absolument réussir à en convaincre les parents. Je crois que vous faisiez allusion à cela lorsque vous avez affirmé que nous sommes tous responsables. Nous voulons tous que notre fils ou notre fille fasse des études universitaires, obtienne un diplôme universitaire.

Cela dit, ma question porte sur l'application possible du système Philips au niveau secondaire ainsi que sur les programmes de formation qu'on est en train d'établir à Windsor.

M. Rygus: Si vous le permettez, je vais intervenir sur ce sujet étant donné que j'ai rencontré bon nombre de groupes d'industriels, de fonctionnaires, etc. Je me demande même parfois pour qui je travaille dans mon organisation.

Je ne m'oppose pas à ce que des groupes d'entreprises du secteur des métaux s'organisent entre elles à Windsor mais cela entraîne le problème suivant. Lorsque 10, 15 ou 20

[Text]

20 employers set something up what they envisage is going to be adequate for the next 2, 3, or 5 years; along comes Ford and then produces a plant that drains just about everything they have in that area.

• 1055

You see, you cannot do it all in your own community unless you are doing it on a national scope. Even a provincial exercise will be far short in many instances because you might become a training ground for all the other provinces. It has to be done on a national system because, if Ford builds a sizeable plant in Windsor, if they can draw on trades from other areas, which is the only way they are going to do it, then they are not going to take out all of the trades people from the smaller plants.

But one of the problems today—let us face reality—many of is that the smaller plants cannot match the wages and the benefits of the big ones. The big ones drain it from the little ones, and the little ones have no place to go; whereas if we had an adequate supply, if people moved from one plant to the other, there would be others to take their place. That is the problem, and unless we tackle it on a national scale, we are never going to solve it on a community basis.

Secondly, on the Holland experience. I do not have that much first-hand knowledge but I have had discussions with people from several countries recently.

Let us admit this first. These are countries which have a long history of apprenticeship training in their country, and even that system, in some respects, today is not coping with the needs. They are looking at alternative methods. In some cases, yes, and I shall give you experiences, very briefly.

In air transport or in aerospace, we have had a fair amount of success with youngsters completing, for example, two years in CEGEPs or, in some cases, two years in a vocational or technical institute, and that serves as a two-year credit towards a four-year training program in the industry. That in itself is not complete: it is a partial job. You cannot train a person for many of the technical or trades fields in two years: it is a partial job at best. From there on, they have got to go into industry and complete the job.

Mr. McDermid: Sure, there is no question about that. I will not argue with that at all.

The Chairman: Gerry, there were some technical questions that I wanted you to put to the witnesses.

Mr. McDermid: I have a lot more, Mr. Chairman . . .

Mr. Lonsdale: Could I ask maybe one brief question, Mr. Chairman, because I have to catch a plane; then Gerry can pursue it for me.

The Chairman: Fine.

[Translation]

employeurs mettent sur pied des services qui leur paraissent être adéquats pour les 2, 3 ou 5 prochaines années, cela n'empêche pas que la société Ford s'installe dans le coin puis draine à peu près tous leurs employés.

Vous voyez, vous ne pouvez tout réussir à l'échelle locale à moins qu'il n'existe un programme national. Même un réseau provincial sera loin du but dans bien des cas car cela n'empêchera pas que la province devienne un réservoir de travailleurs formés pour les autres provinces. Il faudrait un programme d'envergure nationale, ce qui empêcherait la société Ford, si elle ouvrait une usine importante à Windsor, d'attirer tous les travailleurs des petites usines.

Cependant, l'un des problèmes auxquels nous devons vraiment faire face aujourd'hui, c'est que les petites entreprises ne peuvent offrir des salaires et des bénéfices équivalents à ceux qu'accordent les grandes. En conséquence, ces dernières attirent les employés des petites sociétés qui, elles, se retrouvent dans une impasse. Si toutefois nous avions des réserves suffisantes et si les travailleurs passaient d'une usine à l'autre, ils pourraient être remplacés. C'est donc le problème sur lequel nous butons et que nous ne pourrions résoudre à moins d'envisager des mesures à l'échelle nationale et non strictement locale.

Passons maintenant au système instauré en Hollande. Je n'ai pas beaucoup de renseignements de première main là-dessus, mais j'en ai discuté récemment avec des gens de plusieurs pays.

Précisons d'abord que certains pays sont depuis très longtemps dotés de systèmes d'apprentissage et que, même ces derniers sont parfois incapables de répondre aux besoins actuels. On cherche donc d'autres méthodes. Je vais donner, brièvement, des exemples de cela.

Dans le domaine du transport aérien et de l'aérospatial, certains programmes de deux ans, par exemple, dans les Cégeps ou dans les instituts techniques ont obtenu d'assez bons succès auprès des jeunes. Or, ces deux années sont accréditées dans le cadre d'un programme de formation industrielle de quatre ans. Par conséquent, ces deux années ne constituent pas un tout mais une réponse partielle. Cela tient au fait que l'on ne peut former quelqu'un en deux ans dans nombre des domaines techniques ou professionnels. Nous répondons partiellement aux besoins en formation, et ce, dans le meilleur des cas. Il faut donc que les candidats suivent leurs études une fois dans l'industrie.

Mr. McDermid: Bien sûr, cela ne fait pas de doute, je suis tout à fait d'accord.

Le président: Monsieur McDermid, je voulais poser certaines questions techniques aux témoins.

Mr. McDermid: Pour ma part, monsieur le président, il me reste beaucoup d'autres questions à poser . . .

Mr. Lonsdale: Monsieur le président, me permettez-vous d'en poser une brève car j'ai un avion à prendre. M. McDermid pourra ensuite en prendre le fil.

Le président: C'est bien.

[Texte]

Mr. Lonsdale: There seems to be a debate, I guess, in terms of whether we should take a levy-grant approach to the thing or whether we should take the tax-incentive approach to the training needs of this country.

In looking at the British system, we look at some of their industrial training boards and the deficits that they are running, in some cases as high as \$60 million in the red for the construction industry training board, in 1970 in Britain; and their total cost for the operations was about 35 million pounds, just the administration of these boards in Great Britain, which is, I guess, about \$75 million here.

What we are looking at, perhaps, is the question of whether you calculated the extreme administrative costs of this program and how it is going to be operated in terms of administration, and perhaps whether you think there might be a more modified alternative of instituting a levy on all the industries, a plain or a simple levy to a tax mechanism of, say, 0.5 per cent of your labour costs that would go into a labour training fund. Then the employer will make his own decisions on the kinds of training that he wants to do and, if he does training, he will get a 100 per cent or 120 per cent tax write-off on that training, which would reduce administration costs and would provide another \$70 or \$80 million that we could use for training purposes.

So I am wondering whether you have looked at that possibility. I think it is suggested by Professor Roy Adams in an article entitled *Towards a More Competent Labour Force Training Levy Scheme for Canada*, which was recently published. I know that you are worried about the volunteerism approach to this thing, whether they will voluntarily undertake this thing, and I am just asking: have you looked at that alternative? Is it workable? And have you looked at the tremendous administrative costs of the levy-grant system and how we might be able to get around that approach?

Mr. Lang: Well, with the cost of the levy-grant system, you mentioned the figures from the United Kingdom, and one of the problems, as I mentioned before, was the exemptions under their system which certainly cuts down on the revenue of the board but not on the amount of administration that is needed.

• 1100

Second, if you look at this country, we are paying in excess of \$700 million at the present time, a lot of it in administration costs, and we have not resolved to any significant degree the problem of skill trades training. And third, surely the basic premise and guts of a grant-levy system is that it will penalize the employer who does not train and reward the employer who

[Traduction]

M. Lonsdale: Lorsqu'il s'agit de savoir ce qu'il faut faire pour répondre aux besoins en formation dans notre pays, on semble se demander s'il faut créer un système de contributions obligatoires et de subventions ou plutôt accorder des réductions d'impôts à titre de mesure incitative.

Lorsqu'on considère le système britannique, il faut tenir compte des déficits encourus par les commissions de formation industrielle. Dans certains cas, ainsi par exemple, dans le domaine du bâtiment, ces commissions de formation ont accusé des pertes de 60 millions de dollars en 1970. En outre, le total de leurs coûts administratifs s'est établi à 35 millions de livres, ce qui correspond à environ 75 millions de dollars canadiens et cela correspond seulement au coût de fonctionnement des commissions.

Il faut donc savoir si vous avez calculé les coûts extrêmement élevés de ce programme et prévu comment il fonctionnera sur le plan administratif et si vous avez peut-être envisagé une solution de rechange, par exemple, exiger une contribution proportionnelle obligatoire de la part de toutes les industries. Cela pourrait se faire au moyen d'un mécanisme fiscal simple ou complexe et il pourrait correspondre, par exemple, à 9.5 p. 100 des coûts de main-d'œuvre. Ce pourcentage serait donc versé à un fonds de formation professionnelle. L'employeur pourrait alors décider lui-même du genre de formation qu'il veut offrir et bénéficier d'un abattement fiscal de 100 ou de 120 p. 100 une fois l'information dispensée. Cela réduirait les coûts administratifs et fournirait 70 ou 80 millions pouvant servir à des fins éducatives.

J'aimerais donc savoir si vous avez envisagé cette possibilité. Je crois que le professeur Roy Adams la mentionne dans un article intitulé «Vers un système canadien de formation professionnelle de la main-d'œuvre basé sur des contributions obligatoires» *Towards a More Competent Labour Force Training Levy Scheme for Canada* et publié récemment. Je me rends compte que l'adhésion facultative vous préoccupe, vous demandez si les entreprises voudront vraiment participer à un tel programme. C'est pour cela que je vous demande si vous avez examiné cette autre solution et si vous l'estimez applicable. Par ailleurs, avez-vous tenu compte des coûts administratifs extrêmement élevés qu'entraîne la mise sur pied d'un système de contributions obligatoires et de subventions et de la façon dont il faudrait s'en sortir?

M. Lang: Et bien, à part les coûts inhérents au système de contributions obligatoires et de subventions, vous avez mentionné les chiffres provenant de Grande-Bretagne. Or, comme je l'ai déjà dit, l'un des problèmes dans ce pays, c'est qu'il y a beaucoup d'entreprises exemptées de participer au programme, ce qui diminue certainement les revenus des commissions sans pour cela diminuer le volume de travail administratif à effectuer.

Deuxièmement, à l'heure actuelle, nous dépensons plus de 700 millions de dollars au Canada, dont une forte proportion en coûts administratifs et malgré cela, nous n'avons pas vraiment réussi à former assez de travailleurs spécialisés. En troisième lieu, l'un des principes fondamentaux et des mécanismes les plus importants d'un système de contributions obliga-

[Text]

does. So, there is a carrot and stick approach. If you only go through the tax system and use an incentive approach or a tax incentive or a tax grant approach, or whatever, you only have the one—you have the incentive. The employer who does not want to train will continue to refuse to retrain, and the employer who takes advantage of the incentive will be training for the employer down the street who wants to pirate his trained work force. So, if you do not have both elements of a grant-levy system, then we do not think this system is going to work. In other words, the straight incentive program without the stick of a levy is not the answer to the problem.

Mr. Lonsdale: You are assuming then that the voluntary incentive approach to training needs is not sufficient in this country at this point.

Mr. Lang: It is not sufficient.

Mr. Lonsdale: That is all I wanted to know.

The Chairman: Witnesses and members of the committee, the bell is ringing for question period and members have to go to the House. Mr. Swartz had prepared some technical questions to ask. Even if I adjourn the committee, would you mind staying for a few minutes? It will not go on the record, but we just want to get the information.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, could not we sit for another 10 minutes? I do not know if it is illegal.

The Chairman: It is not illegal.

Mr. Orlikow: Well, the first 15 minutes are the . . .

The Chairman: Some members may have to leave. All right, we can carry on a bit.

Mr. McDermid: Would you excuse me, please, I do have to get to the House.

The Chairman: I will see you in the House, John.

Mr. Swartz.

Mr. Swartz: Under your proposal, who defines or determines which firms would be in the sector covered by a board, and how might you handle some integrated companies which might have many employees in a variety of sectors? They might be in the transportation sector, the service sector, the finance sector, the manufacturing sector, or they might even be closely held private corporations that do not release information on any of these sectors. I mean, a good example that comes to mind would be a company like Eaton's. They are involved in all those sectors and yet they are privately held and do not reveal much information. How would they be covered by a board? Where would they fit in, as you see it?

[Translation]

toires et de subventions, c'est qu'il pénalisera l'employeur qui n'y participera pas et récompensera celui qui le fera. Il comporte donc un aspect de rétribution et de sanction. Si l'on se contente de mesures fiscales, d'accorder des dégrèvements ou des crédits d'impôts, on ne conserve que l'un des deux aspects, celui qui rétribue. Cela n'empêchera pas l'employeur qui refuse de donner des cours de recyclage ou de formation de continuer à le faire et l'employeur qui participera au programme et bénéficiera des mesures fiscales, se trouvera à former des gens au bénéfice d'une entreprise voisine réfractaire qui viendra lui piquer des employés. Si donc on ne se dote pas de ces deux aspects complémentaires du système de contributions obligatoires et de subventions, alors nous ne croyons pas qu'il fonctionnera. Autrement dit, des mesures fiscales incitatives ne s'accompagnant pas du bâton que constitue la contribution obligatoire ne résoudra pas le problème.

M. Lonsdale: Vous supposez donc que l'adhésion facultative à un programme visant à combler les besoins en formation ne suffit pas dans notre pays, à l'heure actuelle.

M. Lang: Effectivement, cela ne suffit pas.

M. Lonsdale: C'est tout ce que je voulais savoir.

Le président: Mesdames et messieurs les témoins, membres du comité, la cloche qui sonne nous appelle à la période des questions, nous devons donc vous quitter. M. Swartz avait préparé des questions techniques à vous poser. Par conséquent, même si je suspens les travaux du comité auriez-vous l'obligeance de rester quelques minutes encore? Vos interventions ne seront pas consignées au procès-verbal mais nous tenons quand même à obtenir des renseignements.

M. Orlikow: Monsieur le président, ne pouvons-nous pas siéger 10 minutes encore? Je ne sais toutefois pas s'il est illégal de le faire.

Le président: Ce n'est pas illégal.

M. Orlikow: Bon, d'autant que les 15 premières minutes sont . . .

Le président: Certains députés devront peut-être nous quitter cependant. C'est bien, nous allons poursuivre pour quelques minutes encore.

M. McDermid: Auriez-vous l'obligeance de m'excuser, s'il vous plaît, je dois effectivement me rendre à la Chambre.

Le président: C'est bien, je vous y verrai, monsieur McDermid.

Monsieur Swartz.

M. Swartz: Dans vos propositions, qui détermine quelles entreprises font partie d'un secteur chapeauté par une commission et quelle sera votre attitude à l'égard de certaines entreprises intégrées ayant bon nombre d'employés disséminés dans divers secteurs? Ainsi, on pourra en trouver dans le secteur des transports, des services, des finances, de la fabrication ou encore dans des entreprises privées où on ne diffuse aucun renseignement sur ces secteurs. A cet égard, je songe à une société comme Eaton, qui est active dans tous les secteurs mentionnés et malgré cela, divulgue très peu de renseignements. Comment une telle entreprise pourrait-elle être régie par une commission? Comment pourrait-elle s'intégrer à un tel système?

[Texte]

Mr. Lang: We have suggested in our paper that there be a central training council or a central training board. That board would be responsible for co-ordinating those trades which are common across industries. The common regulation would come in at that point whether it is a closely held company or a subsidiary of whatever kind. Depending on whether it is working in manufacturing, basic industry, construction, or wherever it might be, that particular company would be a member of the sector and be under the jurisdiction of the sector board which has authority in that area, both to determine the number of people who would be required in whatever skill and to assess the levy and/or the grants under that sector board.

Mr. Swartz: Have you any particular level of levy in mind that might be an appropriate average level or would you leave the determination of the level to each individual sector board to be applied within the sectors?

Mr. Lang: We want to maintain the flexibility for the board to determine what the needs of that particular sector are and set both the levy and the grant on that basis. We did not opt for a 1 per cent payroll, or whatever, because we thought that within the Canadian structure that would be too restrictive and confining administratively and even financially.

Mr. Swartz: Then the question of what sector a company gets placed in becomes very important. I mean, do you put CPR in transportation or do you put them in some other sector? There, once again, is an example of an integrated company. They may prefer to be under one board or another because of the differential rate.

Mr. Lang: That is right, but if they are not doing the training it does not matter what board they go under. They will affect the levy or the grant to be assessed in that particular sector so that on that basis they cannot escape their obligation by jumping sectors. They either train or they do not train. If they do not train, then they pay the levy which is assessed.

Mr. Swartz: They may prefer to be in a given sector in order to pay a lower level of levy, regardless of what level of training they do.

• 1105

Mr. Lang: That is something the central board would determine; which sector they would go in. It would not be the choice of the employer to determine his sector. It will be based on the actual facts of what he is doing.

Mr. Swartz: Did you want to comment on that?

Mrs. Carr: No.

Mr. Swartz: In terms of the operation of the British System, do you feel it has been reasonably successful in meeting some of the critical skill trades training shortages, and that the

[Traduction]

M. Lang: Nous avons proposé qu'on mette sur pied une commission ou un conseil central de formation. Cet organisme serait chargé de la coordination des services relatifs aux métiers se trouvant dans bon nombre d'industries. Il aurait une réglementation commune, qu'elle porte sur une entreprise privée appartenant à quelques intérêts seulement ou qu'elle régie une filiale, de quelque sorte qu'elle soit. Si une entreprise est active dans le domaine manufacturier, dans l'industrie primaire, la construction ou dans quelque autre secteur, elle se trouverait être un membre du secteur et donc relèverait de l'organisme sectoriel ayant juridiction pour ce qui est de déterminer à la fois les besoins en travailleurs dans quelque métier que ce soit et d'évaluer les contributions et les subventions à administrer.

M. Swartz: Avez-vous une idée du niveau de contributions qui vous paraît approprié en moyenne ou laissez-vous cette décision à la discrétion de chaque organisme sectoriel qui s'occupera ensuite de la mise en œuvre nécessaire?

M. Lang: Nous voulons que le système soit assez souple pour que la commission puisse déterminer quels sont les besoins de tel secteur et établir à la fois les contributions et les subventions en fonction de ces besoins. Nous n'avons pas proposé de percevoir 1 p. 100 de la feuille de paye ou autre chose car nous avons estimé que ce genre de mesure serait trop limité sur les plans administratifs et financiers, à l'intérieur de notre système canadien.

M. Swartz: Si tel est le cas, le secteur dont doit faire partie une entreprise prend beaucoup d'importance. J'entends par là, faut-il mettre le CP dans le secteur des transports ou dans un autre? Voilà un autre exemple d'une société intégrant diverses activités. Or, elle préférera peut-être relever d'une commission sectorielle plutôt que d'une autre en raison du taux de contribution sectoriel plus avantageux.

M. Lang: C'est exact, mais si elle ne dispense aucune formation quelque soit l'organisme dont elle relève, cela ne fait pas de différence. Le comportement entraînera une évaluation du taux de contribution et de subvention dans ce secteur précis, ce qui signifie qu'une entreprise ne pourra échapper à ses obligations en changeant de secteur. Soit qu'une entreprise offre des cours de formation ou n'en offre pas, auquel cas, elle sera obligée de payer une contribution évaluée en fonction de son comportement.

M. Swartz: Une entreprise peut toutefois préférer faire partie d'un secteur donné afin de payer des contributions inférieures, cela, quels que soient les services de formation qu'elle offre.

M. Lang: Ce sera à la commission centrale de décider dans quel secteur il faudra placer telle entreprise. Ce ne sera pas à l'employeur de faire ce choix. Il faudra qu'une telle décision soit fondée sur les activités concrètes de l'entreprise.

M. Swartz: Avez-vous des observations à faire là-dessus?

Mme Carr: Non.

M. Swartz: Estimez-vous que le système britannique a assez bien réussi à combler certaines des lacunes critiques en formation professionnelle spécialisée et croyez-vous que la mise en

[Text]

imposition of a British-type system, one modified for the Canadian needs, would help us in the critical shortages areas?

Mr. Lang: I sure do.

Mr. Swartz: Are you familiar with the review that was done of the British system? In that review, one of the criticisms applied by the manpower commission in England is that there were a lot of critical shortages still emerging in the British labour market which the levy-grant system did not seem to be able to catch up on; and that the problem that some people suggest we have in Canada, namely, the problem of emerging critical skill trade shortages and an inability to fill those shortages, is one that still exists in Great Britain. You have referred to Don Pollock; he is equally adamant on that score in his public pronouncements. He has said we cannot necessarily look to Great Britain for a solution to that particular dimension of our problem in Canada, because there is ample evidence in Great Britain to suggest that the levy-grant system as applied there has not been adequate to meet critical trade shortages.

Mr. Lang: That is true, but is it because of levy-grant *per se* in Great Britain, or because of the administration of the levy-grant, the way it has been administered? You have to ask yourself both questions. Again, I come back to the question of the number of exemptions for firms in the levy-grant in the U.K. Secondly, I come back to the question of countries like Canada that have pirated and robbed the U.K. training system. Thirdly, the study to which you are referring was not, I would suggest, a study done by individuals who are sympathetic to the grant-levy system. Fourthly, the large cuts which the boards in Great Britain and the manpower training services have been experiencing under the Tory government of Margaret Thatcher have been rather horrendous indeed. All of these things, I would suggest to you, have tended to destroy what initially in 1964 was a sound concept.

Mr. Swartz: Do you have any estimates of what the administrative costs would be on the levy-grant system? Would you see those costs being taken out of some of the expenditures currently being made by the federal government, or perhaps by the provincial governments?

Ms. Carr: It would be a small fraction, I would think, of what we are paying now for nothing.

Mr. Swartz: Very true.

We have heard quite a bit of evidence concerning the need for improved labour market data and data systems. In what way, in your opinion, would the imposition of a levy-grant scheme improve the current state of the art of labour market forecasting, and how would we provide the financial resources? Who would be responsible for improved data collection? Would it be local at the board level or would it be government, and at what level?

Mr. Lang: Under the grant-levy, it would be the boards operating in each particular sector which would be gathering

[Translation]

œuvre d'un tel système, modifié en fonction des besoins du Canada serait utile pour corriger nos pénuries à nous?

M. Lang: Certainement.

M. Swartz: Avez-vous entendu parler de l'étude qu'on a faite du système britannique? L'une des critiques de la part de la Commission de la main-d'œuvre britannique et figurant dans ce document, fait valoir qu'il existe encore des carences extrêmement aiguës sur le marché britannique et que le système de contributions obligatoires et de subventions ne semble pas pouvoir y remédier. Par conséquent, l'Angleterre est encore aux prises avec ces pénuries de spécialistes, elle connaît la même situation que celle à laquelle on commence à assister au Canada, enfin d'après certains observateurs. Vous avez mentionné M. Don Pollock; or, ce dernier est aussi ferme dans ses déclarations publiques. Il a bel et bien affirmé que cela n'est pas nécessairement vers la Grande-Bretagne qu'il faut se tourner pour trouver une solution à ces carences car le système de contributions obligatoires et de subventions tel qu'il a été appliqué en Grande-Bretagne n'a d'évidence pas pu combler le manque aigu de travailleurs spécialisés.

M. Lang: C'est vrai, mais si c'est ainsi, il faut en rendre responsable le programme même de contributions obligatoires et de subventions en Grande-Bretagne ou son administration. Il faut revenir aux deux aspects que j'ai mentionnés, c'est-à-dire le nombre d'entreprises exemptées de participer au programme et, deuxièmement, aux faits que des pays comme le Canada ont drainé les travailleurs britanniques formés par le programme. En troisième lieu, à mon avis, les auteurs de l'étude à laquelle vous vous reportez ne sont pas favorables au système de contributions obligatoires et de subventions. Quatrièmement, les commissions britanniques et les services de formation de la main-d'œuvre ont subi le contre-coup de très sévères coupures sous le gouvernement conservateur de M^{me} Thatcher. Tous ces facteurs ont contribué à la dégradation de ce qui était à l'origine, en 1964, un projet solide.

M. Swartz: Avez-vous une idée de ce que pourraient être les coûts d'administration d'un programme de contributions obligatoires et de subventions? Croyez-vous que le gouvernement fédéral ou peut-être les administrations provinciales en absorberaient une fraction?

Mme Carr: Je crois que cela serait peu en comparaison de ce que nous devons payer à l'heure actuelle sans rien obtenir en échange.

M. Swartz: C'est très juste.

Par ailleurs, bon nombre de témoignages ont demandé qu'il y ait des meilleures statistiques portant sur le marché du travail et de meilleurs systèmes relatifs à ces données. D'après vous, comment l'imposition d'un système de contributions obligatoires et de subventions améliorerait-elle les prévisions actuelles ayant trait au marché du travail et comment pourrions-nous financer un tel système? Qui devra assumer la collecte de ces statistiques exactes? Est-ce que ce sera l'organisme local, la Commission ou un gouvernement, et de quel niveau?

M. Lang: Le système de contributions obligatoires et de subventions prévoit que ce serait un des organismes sectoriels

[Texte]

the information on what the skill trades needs were in that particular area, because obviously they have to do that if they are going to set the levy and disburse the grants. It would be based on the actual needs plant in that particular sector.

• 1110

One other thing. I would like to make the point that grant-levy is jointly administered by business and labour. Now, again, coming back to the concept that we talked about in our joint presentation this morning, it is so important that labour be involved in the administering of such a program, because at the present time under Employment and Immigration, the programs which are now being introduced by Employment and Immigration—critical skills, skilled trades training, and all these bilateral agreements that are being signed between Employment and Immigration and the employer—completely exclude and bypass the labour movement. They bypass the trade union which is certified as the bargaining agent for a particular plant. As soon as you get government stepping in with that kind of a bilateral agreement between the employer and themselves, you immediately create a situation in many cases where you get the back of the trade union movement up in that particular area: they are certified as a bargaining agent but they have no part in what is happening on the shop floor.

Mr. Swartz: If that bilateral approach were ruled tripartite and the decision-making was not, as you are suggesting, imposed from the government agency but determined through some quorum perhaps of co-determination between labour and management, would that be an alternative?

Mr. Lang: No. The grant levy is a bipartite, jointly administered, skilled trades program, and it would be under the legislative authority of Parliament. It would be answerable to Parliament for the expenditure of its funds and its operation, but administratively, it would be run by business and labour.

Mr. Swartz: It would also apply to all levels of government, I take it from your brief, or you are suggesting that it would.

Mr. Lang: Yes, as employers.

Ms. Carr: Yes, as employers.

Mr. Swartz: Yes . . .

The Chairman: We have to go to the House now. We have still have some questions to ask and I have asked the members to feed them into Mr. Swartz, so that there will be a contact person. Most of them are about the grant-levy system, because we are really going to grapple with that, but I do not know how we are going to end up on it. We really want to get as much information as possible, so if I could . . .

Ms. Carr: Send the questions to us and we will take care of them.

The Chairman: Mr. Swartz could telephone . . .

[Traduction]

qui aurait à recueillir les statistiques relatives aux besoins dans tel domaine. Cela s'explique facilement étant donné que ce sont ces derniers qui doivent établir les taux de contributions et accorder les subventions. Ces données correspondent donc aux besoins réels de chaque usine se trouvant dans le secteur.

Par ailleurs, j'aimerais préciser que le système de contributions obligatoires et de subventions est administré en collaboration par le secteur privé et les syndicats. Pour revenir aux idées que nous vous avons soumises ce matin conjointement, il est extrêmement important que le syndicat participe à l'administration d'un tel programme. Je rappelle qu'à l'heure actuelle les programmes mis sur pied par le ministère de l'Emploi et de l'immigration dans le domaine de la formation professionnelle spécialisée, cela à la suite d'ententes bilatérales intervenues entre le ministère et l'employeur, exclut et contourne tout à fait la participation des syndicats. Or, il se trouve qu'un syndicat est l'agent négociateur reconnu dans un milieu de travail donné. Par conséquent, dès qu'il y a ce genre d'ententes bilatérales entre le gouvernement et l'employeur on se met immédiatement le syndicat à dos, et cela se produit assez souvent. Le syndicat est donc un agent négociateur reconnu mais il ne participe pas aux décisions ayant des répercussions concrètes dans le milieu de travail.

M. Swartz: Si l'on élargissait ces ententes bilatérales pour qu'elles deviennent tripartites et si le processus de décisions résultait non d'une action unilatérale de la part d'un organisme gouvernemental mais d'une entente quelconque entre le syndicat et la partie patronale, cela serait-il acceptable?

M. Lang: Non. Le système de contributions obligatoires et subventions est un programme de formation spécialisée bipartite et administré en collaboration et il relèverait de l'autorité du Parlement. Il serait comptable devant la législature de ses dépenses et de son fonctionnement mais ce serait la partie patronale et les syndicats qui l'administreraient.

M. Swartz: Si j'ai bien compris votre mémoire, il serait mis en œuvre à tous les niveaux de gouvernement ou est-ce simplement une proposition que vous faites?

M. Lang: Oui, à tous les niveaux de gouvernement en tant qu'employeurs.

Mme Carr: Oui, en tant qu'employeurs.

M. Swartz: Oui . . .

Le président: Nous devons nous rendre à la Chambre. Cependant, puisque nous avons encore des questions à poser, j'ai demandé aux députés qu'ils les communiquent à M. Swartz qui servira de contact. La plupart d'entre elles portent sur le système de contribution obligatoires et de subventions car il faudra vraiment que nous saissions cette réalité à bras le corps même si je ne sais pas comment les choses évolueront à cet égard. Enfin, nous voulons obtenir le plus de renseignements possibles là-dessus.

Mme Carr: Envoyez-nous les questions et nous nous occuperons d'y répondre.

Le président: M. Swartz pourra vous rejoindre par téléphone.

[Text]

Ms. Carr: Yes, he could telephone Mr. Lang.

The Chairman: All right. Fine. I want to thank you very much for coming back again this morning. It shows your real interest in the subject and that you are willing to work with us in trying to find solutions. We certainly appreciate your contribution and I hope that we can come up with solutions to some of these problems. Thank you very much.

Ms. Carr: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: The meeting is adjourned until Monday in Quebec City. Our first witness at 9.30 a.m. will be the Davie Shipbuilding Company.

[Translation]

Mme Carr: Oui, il pourra rejoindre M. Lang.

Le président: C'est bien. Je vous remercie beaucoup d'avoir encore une fois été des nôtres ce matin. Cela montre le grand intérêt que vous portez au sujet et également que vous êtes disposés à travailler en collaboration avec nous pour en arriver à des solutions. Nous vous sommes très reconnaissants de votre contribution et j'espère que vous pourrez trouver certaines des solutions au problème que nous avons invoqué. Merci beaucoup.

Mme Carr: Merci, monsieur le président.

Le président: La séance est levée jusqu'à 09 h 30, lundi prochain à Québec. Notre premier témoin sera alors la Compagnie de chantier naval Davie.

APPENDIX "EMPL-30"

A PROPOSAL BY THE
BUSINESS COUNCIL ON NATIONAL ISSUES
AND THE
CANADIAN LABOUR CONGRESS
FOR THE
ESTABLISHMENT OF AN
"INDUSTRIAL LABOUR MARKET INSTITUTE"

Introduction

There are severe problems in Canada's labour markets that are fast approaching a crisis stage. The lack of skilled tradesmen; lost productivity; lost markets for Canadian products; the failure of the educational system to meet the needs of industry at a time when unemployment is unacceptably high and while Canada's young people cannot find work is bleak testimony to this condition. Structural blockages in the labour markets have been developing for some time and the signs of this dilemma have been well documented in a number of recent studies and reports. This is a condition which requires speedy and effective action.

Defining the Problem

The Report by the Tier II Committee on Policies to Improve Canadian Competitiveness was moved to comment "... that skilled trades shortages are a serious problem that requires urgent national attention". (p. 14). This conclusion was based on the findings of the 23 Sector Task Force Reports and the "widespread concern" which many of them expressed. For example:

"Skilled labour is scarce. Shortages of skilled labour have already led to the occasional rejection of profitable labour intensive work and there is concern that this situation could become worse in the future." (*Urban Transportation*, P. 4);

"The possible tenfold growth in the industry during the coming decade will create a substantial demand for additional professional and skilled people with relevant ocean experience. How is this demand to be met? (*Ocean Industry*, p. 13);

"The increased use of advanced Technology is impeded in many instances by the lack of trained mechanics." (*Textile and Clothing*, p. 7);

"... the industry has for long relied on an inflow of tradesmen from abroad. ... This is now drying up. The existing work force is an ageing one. The industry will soon confront the general short-supply of skilled labour that is foreseen for the economy as a whole." (*Shipbuilding and Repairs*, p. 11)

"The lack of skilled manpower is one of the most serious problems facing the Canadian machinery industry. In fact, the shortage of experienced and skilled tradesmen is more of a limiting factor today to increasing plant capacity, than lack of capital or weaknesses in market demand." (*Machinery Industry*, p. 4)

APPENDICE «EMPL-30»

PROJET
D'«INSTITUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE
INDUSTRIELLE»
PRÉSENTÉ PAR
LE CONSEIL D'ENTREPRISES POUR
LES QUESTIONS D'INTÉRÊT NATIONAL ET
LE CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Introduction

Au Canada, le marché du travail souffre de graves problèmes qui approchent rapidement du stade critique: manque de gens de métier qualifiés, baisse de productivité, perte de débouchés pour les produits canadiens, échec du système d'enseignement devant les besoins de l'industrie à une époque où le chômage atteint un niveau inadmissible tandis que les jeunes ne peuvent trouver de travail. Des blocages structurels empêchent le marché du travail depuis quelques temps; des études et des rapports récents en ont d'ailleurs expliqué les manifestations. Dans cette conjoncture, des remèdes rapides et efficaces s'imposent.

Nature du problème

Le Compte rendu des travaux du Comité du deuxième niveau sur l'amélioration de la compétitivité canadienne affirmait: «La plupart des groupes d'étude se sont inquiétés de la rareté de la main-d'œuvre qualifiée. Cette question demande une solution rapide au niveau national». (p. 13). Cette conclusion reposait sur les constatations des rapports des 23 groupes de travail et sur les inquiétudes exprimées dans beaucoup de ces rapports. Par exemple:

«La main-d'œuvre qualifiée est rare. Les pénuries d'ouvriers compétents ont déjà, à l'occasion, fait refuser des travaux profitables et créateurs d'emplois et l'on s'inquiète de ce que cette situation pourrait empirer dans l'avenir.» (*Transport urbain*, p. 4);

«Si, tel que prévu, l'industrie décuple au cours des dix prochaines années, la demande de travailleurs professionnels et qualifiés, possédant l'expérience marine pertinente, augmentera. Comment satisferons-nous à cette demande?» (*Industrie océanique*, p. 14);

«Il arrive fréquemment que l'utilisation d'une technologie plus avancée devienne impossible à cause du manque de mécaniciens suffisamment formés.» (*Textile et vêtement*, p. 7);

«Pendant longtemps... l'industrie de la construction et de la réparation de navires a eu recours aux travailleurs étrangers. Cette source s'épuise actuellement. La main-d'œuvre vieillit. L'industrie va bientôt faire face à une pénurie générale de travailleurs spécialisés, prévision qui s'applique à l'ensemble des secteurs économiques.» (*Construction navale*, p. 11);

«Le manque de main-d'œuvre spécialisée constitue l'un des plus graves problèmes de l'industrie canadienne de la machinerie. En fait, la pénurie d'ouvriers spécialisés entrave davantage l'augmentation de la capacité de production des usines que le manque de capitaux ou la faiblesse de la demande du marché. (*Industrie de la machinerie*, p. 1);

"Skilled Tradesman... are in short supply despite high unemployment levels... The factors that influence this situation are indicative of an increasing Canadian problem that requires solution if the electrical high-technology industry is to develop and improve its international competitiveness. (*Electrical Industry*, pp. 25-26)

"In some trades, such as skilled machinists, the shortages are acute". (*Aerospace Industry*, p. 6)

Because of the severe shortages showing up in the skilled trades the Machinery and Equipment Manufacturers Association of Canada (MEMAC) conducted a survey of its members in order to measure the critical skilled trades needs of the industry.⁽¹⁾

The survey showed the "86 per cent of this industry sector is... having difficulties in journeyman trades... and that training programmes now in place will supply only 17 per cent of the demand for this year".

As of the beginning of 1979, 1,150 journeymen positions still remained vacant while 5,000 newly trained journeymen are needed to the end of 1982.

At the machine operator level MEMAC found that in a skilled work force of 7,500 there were over 600 existing positions now vacant. Between now and the end of 1982 machinery manufacturers will require 4,500 new machine operators, and even with 4,700 new trainees planned for this period, the net shortage will increase by a further 1,000 on top of the present 600 vacancies (based on a 24 per cent national average attrition rate).

A recent report by the Robertson, Nickerson, Group Associates for the Department of Manpower and Immigration⁽²⁾ documented that 87 per cent of skilled tradesmen are in the 40-50 year age group or greater and that only 2-6 per cent are in the 30-34 year age category.

The Nickerson Report makes a number of conclusions and recommendations, one of which is that: "It does not understate the situation to say that industrial growth in Canada will be inhibited by a lack of skilled workers". (p. 2)

The severe shortages which are showing up in the skilled trades are symptomatic of the failure of manpower programmes generally. This too was recognized by a number of Sector Task Forces which, in one way or another, identified the lack of statistical information on the short and long-term needs of the labour market; the need for greater mobility in the work force; the failure of training and re-training programmes; the inability to match workers with jobs; lack of on-the-job training; immigration as a failing source of skilled manpower and the role of immigration as an important part of manpower programmes; the need for a complete review of adjustment assistance programmes; the failure of our educational institutions; and ever increasing trends to higher unemployment. Perhaps in this last respect, the statement by the Tier II Committee that a "manpower policy should be... a full employment policy" is indicative of the failure to provide jobs to meet the needs and aspirations of all Canadians; both young and old alike.

Business and labour are concerned about the serious structural bottlenecks that have developed in the labour market

"Il y a pénurie de gens de métier qualifiés... même si le chômage est élevé... Les facteurs qui influent sur cette situation dénotent que le Canada fait face à un problème de plus en plus grave auquel il faut trouver une solution si l'on veut que l'industrie des produits électriques qui utilise une technologie de pointe se développe et améliore sa compétitivité internationale." (*Industrie de l'électricité*, p. 30);

"Dans certains métiers, celui des machinistes qualifiés par exemple, il y a pénurie aiguë. (*Industrie aérospatiale*, p. 6).

Le manque inquiétant de gens de métier qualifiés a incité l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada (AMMEC) à effectuer une enquête auprès de ses membres pour évaluer ce besoin critique de personnel qualifié dans l'industrie.⁽¹⁾

On y a constaté que «86 p. 100 de ce secteur industriel... éprouve des problèmes de travailleurs qualifiés... et que les programmes de formation actuels ne répondront qu'à 17 p. 100 de la demande pour cette année.»

Au début de 1979, 1,150 postes de travailleurs qualifiés étaient vacants et il faudra 5,000 nouveaux travailleurs de ce type avant la fin de 1982.

En ce qui touche les opérateurs de machine, l'AMMEC a constaté que, sur 7,500 postes spécialisés, plus de 600 étaient vacants. D'ici la fin de 1982, les fabricants de machinerie auront besoin de 4,500 nouveaux opérateurs de machine; or, même en prévoyant l'arrivée de 4,700 recrues dans l'intervalle, il y aura 1,000 postes vacants de plus (outre les 600 actuels) si on se fonde sur un taux moyen de départs naturels de 24 p. 100 pour l'ensemble du pays.

Un rapport rédigé dernièrement par le groupe Robertson, Nickerson et Associés pour le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration⁽²⁾ démontrait que 87 p. 100 des gens de métier qualifiés on 40 ans et plus et seulement de 2 à 6 p. 100 se situent entre 30 et 34 ans.

Le rapport Nickerson formule un certain nombre de conclusions et de recommandations, dont celle-ci: «Il n'est pas exagéré de dire que le manque de travailleurs qualifiés ralentira la croissance industrielle au Canada.» (p. 2)

Les graves pénuries qu'on relève dans les métiers spécialisés laissent à penser que les programmes de main-d'œuvre ont échoué dans l'ensemble. C'est là un point que plusieurs groupes d'étude ont également reconnu d'une manière ou de l'autre, en soulignant le manque de statistiques sur les besoins prochains et prolongés du marché du travail, la nécessité d'une mobilité accrue de la population active, l'échec des programmes de formation et de recyclage, l'incapacité d'harmoniser les travailleurs aux emplois, le manque de formation en cours d'emploi, la diminution des effectifs spécialisés fournis par l'immigration et le rôle important de l'immigration dans les programmes de main-d'œuvre, le besoin de refonte des programmes d'aide à l'adaptation, l'insuccès de nos institutions d'enseignement, et la tendance à un chômage toujours plus prononcé. Sous ce rapport, l'affirmation du Comité du 2^e niveau voulant qu'«une politique de main-d'œuvre devrait être... une politique de plein emploi» dénote bien qu'on n'a pas su procurer des emplois répondant aux besoins et aux aspirations de tous les Canadiens, jeunes et moins jeunes.

Le monde des affaires et les syndicats s'inquiètent des sérieux embouteillages structurels qui se sont créés sur le

over the past decade. The prosperous 60s and high economic growth of that period served to mask these coming difficulties. This is no longer the case. As the above reports and studies conclude, almost without exception, unless Canada addresses these problems quickly and effectively, markets will be lost and future economic growth will suffer. There is only one way to solve the inflation and unemployment problem, and that is from higher productivity. As things presently stand, the critical shortage of skilled tradesmen is lowering productivity in some major industrial sectors. This shortage will become chronic in the near and distant future unless it is resolved.

The BCNI and CLC are of the view that there is an important role for business and labour to play in resolving the many complex issues surrounding manpower programmes. They believe that business and labour must be directly involved to a much greater degree than in the past for it is they, more than any other group or groups in society, who have an intimate knowledge of the world of work. Between them, they represent a tremendous store of practical "know-how" that is not being tapped. The time has come to utilize this expertise in an effort to offset continuing low productivity and economic growth; rising inflation; and high unemployment. The social tensions that will be the inevitable result of inaction are unacceptable, as will be the denial of the rightful heritage of future generations of young Canadians to a job and a decent standard of living.

For these reasons the BCNI and the CLC are proposing the establishment in Canada of a new institution—an Industrial Labour Market Institute—that will intimately involve business and labour in seeking solutions to these problems.

The Genesis for this Industrial Labour Market Institute

The genesis for the creation of this Industrial Labour Market Institute is the Tier II Committee recommendation that:

"For an overall picture, an autonomous body, jointly supported by provincial and federal governments and by business and labour, should be created to integrate sector inventories of manpower availability and needs and to advise on manpower policy, training and educational requirements. This body would make reports assessing the medium and long-term manpower requirements."⁽³⁾

Although the Tier II Committee did not elaborate on the structure of such an institute, or the means for establishing or funding it, there was, nevertheless, agreement that it should be under the joint direction of labour and business. This was the very essence of emphasizing its autonomous nature. Labour and business do not view the Canadian Employment and Immigration Advisory Council (CELAC) as an appropriate mechanism for this purpose, nor do they feel that it meets the test of an autonomous body in this context.

The recommendation by the Tier II Committee was put forward in order to encourage labour and business to accept a much greater and more direct role in meeting the future needs

marché du travail depuis dix ans. La prospérité et la croissance économique élevée des années 60 ont masqué l'émergence de ce problème. Tel n'est plus le cas. Comme les rapports et les études susmentionnés le concluent presque sans exception, le Canada doit s'attaquer résolument à ces problèmes s'il ne veut pas perdre des marchés ni entraver sa croissance économique. Il n'y a qu'un moyen de résoudre le problème de l'inflation et du chômage: accroître la productivité. Dans le contexte actuel, la pénurie critique de gens de métier qualifiés affaiblit la productivité d'importants secteurs industriels. Cette pénurie deviendra chronique très bientôt et pour longtemps si l'on n'y remédie pas.

Le CEQIN et le CTC estiment que le monde des affaires et le mouvement syndical ont un rôle important à jouer dans la solution des difficultés aussi nombreuses que complexes entourant les programmes de main-d'œuvre. Ces deux éléments de la société doivent s'engager directement et beaucoup plus à fond car ils connaissent bien plus intimement le monde du travail. Ils représentent ensemble une immense réserve de connaissances pratiques inutilisées. Il est temps de faire servir cette réserve pour tenter de mettre un terme à la défaillance de la productivité et de la croissance économique, à l'inflation persistante et au chômage élevé. Les tensions sociales que l'inaction engendrera inévitablement sont inacceptables, comme d'ailleurs le refus de léguer aux générations ultérieures de jeunes Canadiens le légitime héritage d'un emploi et d'un niveau de vie convenable.

Pour ces motifs, le CEQIN et le CTC proposent de créer au Canada une nouvelle institution, un institut autonome de la main-d'œuvre, par lequel le monde des affaires et les syndicats s'engageront intimement dans la recherche de solutions à ces problèmes.

Genèse de l'Institut de la main-d'œuvre industrielle

La création de cet institut a germé de la recommandation ci-dessous du Comité du deuxième niveau:

«De façon générale, que l'on crée un organisme autonome, appuyé conjointement par les administrations provinciales, le gouvernement fédéral et le secteur privé, organisme qui serait chargé d'intégrer les répertoires sectoriels se rapportant à la disponibilité et aux besoins en matière de main-d'œuvre et de se prononcer sur la politique de main-d'œuvre, de même que sur les besoins de la main-d'œuvre en matière de formation et d'enseignement. Cet organisme présenterait des rapports sur l'évaluation des besoins en main-d'œuvre, à moyen et à long terme.»⁽³⁾

Quoique le Comité ne se soit pas étendu sur la structure de cet organisme, ni sur les moyens de le mettre sur pied, il était néanmoins d'avis que le mouvement syndical et le monde des affaires devaient en assumer ensemble la direction. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on a insisté sur son caractère autonome. Syndicats et entreprises ne croient pas que le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration soit un instrument approprié à cette fin ni qu'il satisfasse aux critères de l'organisme autonome dont il est question ici.

La recommandation du Comité avait pour but d'encourager le monde syndical et celui des affaires à assumer un rôle plus prononcé et plus direct pour satisfaire aux besoins de compé-

of the changing job skills market in order to get the kind of real economic growth that is Canada's potential. This proposal for the establishment of an "autonomous manpower body" is an outgrowth of that recommendation.

A Jointly supported Autonomous Body

The Tier II Committee recommended "an autonomous body, jointly supported by provincial and federal governments and by business and labour..." Support can take many forms but when business, labour and governments are involved in a joint undertaking each will contribute in different ways. The distinction and responsibility of each must be clearly established from the beginning.

Because of the diverse organizational structure of business and labour it is unlikely that an Industrial Labour Market Institute could be successfully financed by the two groups through voluntary grants, contributions or assessments.

The BCNI and the CLC are therefore proposing that a *part* of the responsibility of governments would be to finance the Institute. *Government support, provincial and federal, should take the form of a long-term financial commitment of at least eight years.* This would establish the financial viability of the Institute from the beginning. The expenditure should be more than offset by a markedly reduced requirement for direct government efforts in these areas.

Business and labour support would be to direct all phases of the Institute's activities from hiring staff, to setting up the sector organizational sub-committees, to directing the data gathering and research activities. In other words, the Institute would be a labour/business agency, supported financially by governments.

The other major part of governments' responsibilities would be to appoint senior representatives from their governments to participate in the Institute's deliberations. Their role would be to offer advice, participate in the discussions and to observe.

In brief, the Institute would be independent of governments and under the joint control and direction of business and labour. However, it would be unique in that governments would be represented and expected to participate fully in the Institute's discussions and deliberations.

Organization

In order to establish the organization, the BCNI and CLC would each appoint seven members to a provisional Board of Directors. These directors would select a chairman from outside their number, apply for incorporation as a not-for-profit corporation, prepare by-laws for subsequent approval by the members, establish committees for those industrial sectors which they feel are appropriate, and hire the initially required staff. Sectoral committees would be co-chaired by business and labour representatives.

tences professionnelles qui ne cessent d'évoluer, afin de parvenir au genre de croissance économique dont le Canada est capable. Notre projet de service autonome de la main-d'œuvre découle de cette recommandation.

Un organisme autonome appuyé conjointement

Le Comité du deuxième niveau a recommandé «un organisme autonome, appuyé conjointement par les administrations provinciales, le gouvernement fédéral et le secteur privé...». Cet appui peut revêtir divers aspects mais, lorsque le monde des affaires, les syndicats et les gouvernements prennent part à une initiative commune, chacun y contribue d'une façon différente. Il importe de définir clairement au départ les particularités et les responsabilités de chacun.

Vu les différences de structure organisationnelle entre le monde des affaires et les syndicats, on ne réussirait tout probablement pas à obtenir que les deux groupes financent un organisme national de la main-d'œuvre par des subventions, contributions ou cotisations volontaires.

Le CEQIN et le CTC proposent donc qu'une *partie* de la responsabilité des gouvernements consiste dans le financement de l'institut de la main-d'œuvre. *L'appui des gouvernements, provinciaux et fédéral, devrait consister dans un engagement financier d'au moins huit ans.* La survie financière de l'organisme s'en trouverait assurée dès le départ. Pour les gouvernements, cette dépense serait plus que contrebalancée par le fait qu'il leur serait beaucoup moins nécessaire d'intervenir directement dans ces domaines.

La part du monde des affaires et du mouvement syndical consisterait à diriger toutes les phases du travail de l'organisme, qu'il s'agisse d'embaucher le personnel, de créer les sous-comités organisationnels de secteur, ou de diriger la collecte des données et la recherche. En d'autres mots, ce service de la main-d'œuvre serait un organisme du mouvement syndical et du monde des affaires, financièrement soutenu par les gouvernements.

L'autre partie importante de la responsabilité des gouvernements consisterait à désigner certains de leurs hauts fonctionnaires pour participer aux délibérations de l'organisme. Ces représentants agiraient à la fois comme conseillers, participants aux discussions et observateurs.

Bref, le monde des affaires et le mouvement syndical assureraient ensemble la marche et la direction de cet organisme non gouvernemental. Néanmoins, les gouvernements seraient représentés aux délibérations de l'organisme et, espère-t-on, y participeraient intégralement.

Organisation

D'abord, le CEQIN et le CTC nommeraient chacun sept membres à un conseil d'administration provisoire. Ces membres choisiraient une quinzième personne pour occuper la présidence, demanderaient l'érection officielle en société sans but lucratif, rédigeraient des règlements qui seraient plus tard soumis à l'approbation des membres de la société, établiraient des comités pour les secteurs industriels où ils en verraient la pertinence, et embaucheraient le personnel requis au départ. Les comités sectoriels seraient coprésidés par un représentant du monde des affaires et un des syndicats.

When the initial organization has been established, the business and labour co-chairmen of the various sectoral committees, along with the members of the provisional Board of Directors, would become the business and labour members of the corporation. The business and labour groups of members would each then elect seven members to the Board of Directors to replace those originally appointed. (The original appointees are, of course, eligible for election.) Initially, one-half of the Board would be elected for a one-year term; one-half for a two-year term. Thereafter, seven members would be elected for a two-year term each year.

The new Board would select a chairman and two further members from the field of education. One of these should have direct knowledge of secondary school programmes and procedures; the other comparable knowledge of the polytechnical/community colleges. This process would provide for the necessary organizational continuity and representativeness under the guidance of a Board of seventeen persons, who would also be members of the corporation for as long as they held office.

The sectoral committees would undertake inventories of skilled manpower requirements, assess mobility and availability, and recommend remedial policies to deal with identified deficiencies. These committees would naturally involve business and labour people who work in the particular sectors, as would their business and labour co-chairmen.

The federal and provincial governments would be invited to appoint observers to the Board and sectoral committees. These observers, while expected to contribute usefully to the discussions of the various groups, would not be voting members of them.

Legal Entity

The Institute would be established on a firm legal basis under Part II of the *Canada Business Corporations Act*.⁽⁴⁾ It would thus be a body corporate and politic without share capital, similar to the Labour College of Canada and the C.D. Howe Research Institute, in which the incorporated body would not be for the financial gain of its members.

This business/labour legal entity would avoid any constitutional problems in that the agency is not a federal initiative to gain jurisdictional control over provincial authority in education and manpower. At the same time, it would be established on a firm legal basis on which provincial and federal authorities could make long-term financial commitments.

The application for Letters Patent setting up the corporation would be jointly sponsored by the BCNI and the CLC. As stated above, each organization would have an equal number of the initial directors on the Institute who would also be the applicants for a charter under the *Canada Corporations Act*.

Constitution and By-Laws

The constitution and by-laws well establish the objects of the Institute, its rules of procedure, as well as where the head office will be situated.

It will be the primary objective of the corporation to act as an advisory body to the provincial and federal governments on

Une fois l'organisation initiale lancée, les coprésidents des comités sectoriels et les membres du conseil d'administration provisoire deviendraient les membres de la société. Puis les deux groupes de membres, celui du monde des affaires et celui des syndicats, éliraient chacun sept membres au conseil d'administration pour remplacer les membres initiaux. (Ces derniers seront évidemment éligibles.) Au début, la moitié des membres du conseil seraient élus pour un mandat d'un an, et les autres pour deux ans. Ensuite, il y aurait chaque année élection de sept membres pour un mandat de deux ans.

Le nouveau conseil choisirait un président, puis deux autres membres issus du domaine de l'enseignement et possédant une connaissance directe des programmes et des méthodes, l'un de l'école secondaire, et l'autre des collèges polytechniques ou communautaires. On assurerait ainsi la continuité et la représentativité organisationnelles nécessaires sous la direction d'un conseil de dix-sept personnes, qui seraient aussi membres de la société pendant leur mandat.

Les comités sectoriels feraient l'inventaire des besoins de main-d'œuvre qualifiée, évalueraient la mobilité et la disponibilité, et recommanderaient des remèdes aux lacunes relevées. Les représentants et des travailleurs et du monde des affaires à ces comités, comme d'ailleurs les coprésidents, seraient naturellement des personnes qui œuvrent dans les secteurs en question.

On inviterait les gouvernements fédéral et provinciaux à nommer des observateurs au conseil d'administration et aux comités sectoriels. On compterait sur l'apport de ces observateurs aux discussions, mais ils n'auraient pas le droit de vote.

Entité juridique

L'organisme reposerait sur une base juridique solide au vertu de la 2^e Partie de la *Loi sur les corporations canadiennes*.⁽⁴⁾ Il serait donc un «corps constitué et politique sans capital-actions», à l'instar du Collège canadien des travailleurs et de l'Institut de recherches C.D. Howe, sociétés établies à d'autres fins que l'avantage monétaire des membres.

Cette entité juridique extra-gouvernementale éviterait tout problème constitutionnel en ce sens que l'organisme ne serait pas une initiative du gouvernement fédéral visant à étendre sa compétence aux questions d'éducation et de main-d'œuvre relevant des provinces. En même temps, il reposerait sur une base juridique solide permettant aux autorités provinciales et fédérales des engagements financiers à long terme.

La demande de lettres patentes établissant l'institut serait parrainée à la fois par le CEQIN et le CTC. Comme nous l'avons dit, chacun des deux compterait, au sein de l'organisme initial, un nombre identique d'administrateurs; ce sont eux qui demanderaient la charte en vertu de la *Loi sur les corporations canadiennes*.

Statuts et règlements

Les statuts et règlements préciseront le but de l'institut, ses règles de procédure et le lieu de son siège social.

Le but primordial de l'institut consisterait à servir d'organisme consultatif aux gouvernements provinciaux et fédéral

matters related to the operations and administration of the labour market in Canada with a view to recommending policies and programs that will stimulate economic growth, job creation, and improve productivity to meet the needs of Canadians.

In order to meet this objective, the Institute will develop inventories by industry sector for medium and long-term manpower requirements in Canada. It will also conduct research and make recommendations with respect to skilled trades needs, coordinated manpower training and retraining programmes and the role of educational institutions, adjustment assistance programmes, manpower mobility programmes, and the role of immigration policy and unemployment insurance.

As a publicly funded institution, the Institute will be required by its by-laws to prepare an annual report on its activities and on its stewardship of the funds entrusted to it. This annual report will be submitted to the Conference of First Ministers, and through them to the federal and provincial legislatures. The Institute's reports and findings will be made available, not only to the Conference of First Ministers, but also to the general public. This includes, but is not limited to, the Institute's annual report.

The by-laws should also indicate that Ottawa is the location of the head office, without limiting the Board's capacity to determine, and change if desired, the location of the operating office or offices.

Operating Budget

Operating budgets will be influenced by the nature and extent of the work done by sectoral committees, by their number, and by the extent to which their activities are self-sustaining. Nevertheless, it has been estimated that first year requirements should not exceed \$1,225,000 (in 1979 dollars).

Auditing

The advice of the Auditor General will be sought on the establishment of appropriate accounting records, which he would be invited subsequently to audit and report on publicly.

sur des points reliés au fonctionnement et à l'administration du marché du travail au Canada, en recommandant des politiques et des programmes capables de stimuler la croissance économique et la création d'emplois et d'améliorer la productivité pour satisfaire aux besoins des Canadiens.

Pour réaliser cet objectif, l'institut inventoriara les besoins de main-d'œuvre à moyen et à long terme, par secteur industriel au Canada. Il effectuera en outre des recherches et présentera des recommandations en ce qui touche le besoin de travailleurs spécialisés, les programmes coordonnés de formation et de recyclage de la main-d'œuvre et le rôle des institutions d'enseignement, les programmes d'aide à l'adaptation, les programmes de mobilité de la main-d'œuvre, et le rôle de la politique de l'immigration et de l'assurance-chômage.

En tant qu'institution financée par l'État, l'institut sera tenu par ses règlements administratifs de dresser un rapport annuel de ses activités et de l'utilisation des fonds reçus. Ce rapport annuel sera soumis à la Conférence des premiers ministres et, par leur intermédiaire, aux parlements fédéral et provinciaux. Les rapports de l'institut, y compris le rapport annuel, et ses conclusions seront mis à la disposition non seulement de la Conférence des premiers ministres mais aussi du public en général.

Les règlements doivent en outre préciser que le siège social se trouve à Ottawa, sans pour autant empêcher le conseil d'administration de déterminer, et de changer s'il le juge préférable, le lieu du bureau ou des bureaux administratifs.

Budget d'exploitation

Les budgets d'exploitation dépendront de la nature et de l'ampleur du travail effectué par les comités sectoriels, leur nombre, et la mesure dans laquelle leurs activités seront autosuffisantes. On a cependant jugé que, pour la première année, les besoins ne devraient pas dépasser \$1,225,000 (dollars de 1979).

Vérification comptable

On demandera l'avis du Vérificateur général sur l'établissement des registres comptables appropriés et on l'invitera subseq-
quemment à les vérifier pour en faire ensuite publiquement rapport.

APPENDIX I

ANNEXE I

Canada Corporations Act

Corporations without share capital.—Under Part II of the Act, the Minister may grant to any group of three or more persons, who apply therefor, letters patent under his seal of office constituting the applicants and any other persons who thereafter become members of the corporation so created, a body corporate and politic, without share capital. The purpose of a corporation without share capital must be for the carrying on, without pecuniary gain to its members, objects to which the legislative authority of the Parliament of Canada extends, this includes objects of a national patriotic, religious, philanthropic, charitable, scientific, artistic, social, professional or sporting character, or similar objects. The fundamental condition of incorporation of this type of corporation is that the operation of the corporation must not be for the pecuniary gain of its members. In the event of dissolution, the members would be entitled to their respective shares of the assets. The heirs of a deceased member would have no claim unless he survived the date fixed for the dissolution. It should be noted that commercial co-operatives do not come within the scope of the Act as such organizations fall under provincial jurisdiction. *McDonald v. Balzac Rural Electrification Association Ltd.*, 47 D.L.R. 437.

While the income of a corporation without share capital must not accrue to the benefit of its members, there is nothing to prevent the officers and employees being paid reasonable salaries. This would include professional people who might be employed by the corporation at a fixed salary plus expenses. Nevertheless, the gross earnings accruing from the services of such professionals would accrue to the corporation.

The financing of corporations without share capital cannot, by definition, be done through the issuing of shares. Capital is generally raised by the issuing of bonds or debentures, but is also augmented by membership dues, donations and borrowings.

Source: Canada Corporations Law Reports, 1976, CCH Canadian Limited, p. 5915, Paragraph 15,982

Loi sur les corporations canadiennes

Corporations sans capital-actions.—En vertu de la Partie II de la Loi, le Ministre peut accorder à tout groupe d'au moins trois personnes qui en font la demande des lettres patentes portant son sceau d'office et constituant les requérants, ainsi que les autres personnes qui deviennent par la suite membres de la corporation ainsi créée, un corps constitué et politique sans capital-actions. Le but d'une telle corporation doit consister à poursuivre, sans gain pécuniaire pour ses membres, des objets auxquels l'autorité législative du Parlement canadien s'étend, notamment des objets d'un caractère national, patriotique, religieux, philanthropique, charitable, scientifique, artistique, social, professionnel ou sportif, ou des objets analogues. Il est donc essentiel, pour qu'une telle société puisse être dûment constituée, qu'elle ne tende pas à des gains pécuniaires pour ses membres. En cas de dissolution, les membres auraient droit à leur part respective des biens. Les héritiers d'un membre décédé n'auraient pas ce même droit sauf si le membre n'est décédé qu'après la date de dissolution prévue. Soulignons que les coopératives commerciales n'entrent pas dans le champ d'application de la loi puisqu'elles relèvent de la compétence provinciale. Cause opposant *McDonald à Balzac Rural Electrification Association Ltd.*, 47 D.L.R. 437.

Quoique les revenus d'une corporation sans capital-actions ne doivent pas se transformer en profits pour les membres, rien n'empêche ses dirigeants et ses employés de toucher des salaires raisonnables. Le cas s'applique notamment aux professionnels auxquels la société pourrait recourir moyennant un salaire fixe et le paiement de leurs dépenses. Toutefois, les gains bruts découlant des services de ces professionnels iraient à la société.

Comme l'appellation même le dit, on ne peut financer une société sans capital-actions en émettant des actions. Le capital est généralement constitué par l'émission d'obligations ou de débentures, mais il s'accroît aussi par les cotisations des membres, les dons et les emprunts.

Source: Canada Corporations Law Reports, 1976, CCH Canadian Limited, p. 5915, paragraphe 15,982

APPENDIX II

ANNEXE II

Staffing and Operating Budget

It is estimated that a complement of about twenty-four persons would be required by the agency in its first year of operations. The actual number, and the pace of their acquisition, will be determined by the needs as assessed by the Executive Director and approved by the Board of Directors. A preliminary outline of possible staff requirements follows. The estimated operating budget, which also follows, used this staffing as a basis.

These estimates suggest a first year budget for the agency made up of:

Salaries and Benefits	\$750,000
Operating Expenses	420,000
Capital Expenditures	55,000
	<u>\$1,225,000</u>

The staff basis for budget planning is:

Executive Director (1)

The Executive Director will be responsible for the administration of the institute and for directing its activities. He should have a good working knowledge of manpower training, the Canadian economy and political institutions. He will be responsible to the Board of Directors.

*Program Coordinator (1)**Assistant Coordinators (2)*

The Program Coordinator should have a good working knowledge of manpower training and retraining, as well as the role of educational institutions. He, with his staff, will be responsible for the coordination of manpower training and retraining programs, will monitor them, and assist in their evaluation.

*Research Director (1)**Research Economists (4)**Statistician (1)**Computer Programmer (1)*

The Research Director will be an economist who will direct the overall research effort and carry macro-economic analytical responsibilities as well. The research staff will carry out studies on labour mobility, immigration, unemployment insurance, and other subjects related to the objects of the corporation. As well, they will be responsible for assisting in the development and analysis of medium and long-term sectoral manpower inventories and in ensuring that these inventories are stored in a computer in such a way as to be instantly retrievable and in a form which protects the integrity and competitive position of corporations.

Administrative Staff (13)

There is a probable need for an accountant, a librarian, a translator, a receptionist, three secretaries, four stenographers, and two other office staff.

Personnel requis et budget d'exploitation

On estime que l'organisme aurait besoin d'environ vingt-quatre personnes la première année. Le nombre exact d'employés et le rythme d'entrée en fonction seront déterminés d'après les besoins par le directeur général et approuvés par le conseil d'administration. On trouvera ci-après un aperçu préliminaire des besoins éventuels à ce chapitre. Le budget d'exploitation prévu, lui aussi donné plus loin, tient compte de ces estimations de personnel requis.

Le budget de la première année se résumerait comme suit:

Salaires et avantages sociaux	\$750,000
Frais d'exploitation	420,000
Dépenses d'immobilisations	55,000
	<u>\$1,225,000</u>

Les prévisions budgétaires supposent le personnel suivant:

Directeur général (1)

Il incombera au directeur général d'administrer l'institut et d'en diriger les activités. Il devrait posséder de bonnes connaissances pratiques en matière de formation de la main-d'œuvre, d'économie canadienne et d'institutions politiques. Il sera responsable du conseil d'administration.

*Coordonnateur de programme (1)**Coordonneurs adjoints (2)*

Le coordonnateur de programme devrait posséder de bonnes connaissances pratiques sur la formation et le recyclage de la main-d'œuvre et sur le rôle des institutions d'enseignement. Avec son personnel, il coordonnera les programmes de formation et de recyclage, les surveillera et aidera à les évaluer.

*Directeur de recherche (1)**Économistes-rechercheurs (4)**Statisticien (1)**Programmeur (1)*

Le directeur de la recherche, un économiste, dirigera le travail général de recherche et assumera en même temps les responsabilités d'analyse macro-économique. Le personnel de la recherche effectuera des études sur la mobilité de la main-d'œuvre, l'immigration, l'assurance-chômage, et autres sujets reliés aux buts de la société. De plus, il aidera à la poursuite et à l'analyse d'inventaires à moyen et à long terme de la main-d'œuvre sectorielle et veillera à informatiser ces inventaires d'une manière qui les rende instantanément accessibles, sous une forme qui protège l'intégrité et la position concurrentielle des corporations.

Personnel administratif (13)

L'institut aura probablement besoin d'un comptable, un bibliothécaire, un traducteur, un réceptionniste, trois secrétaires, quatre sténographes, et deux autres employés de bureau.

ESTIMATED OPERATING BUDGET—INITIAL YEAR

SALARIES & BENEFITS

Executive Director	\$ 45,000
Directors (2)	80,000
Training Assistants, Economists, Statisticians (7)	210,000
Computer Programmer, Librarian, Translator, Accountant (4)	100,000
Other Staff (10)	140,000
Benefits (approx. 30% of total salaries)	175,000
STAFF PAYROLL (24)	\$ 750,000

OPERATING EXPENSES

Rent (4,000 sq. ft. at \$7.50 per sq. ft.)	\$ 30,000
Printing and Postage	75,000
Travel & Meetings	120,000
Office Supplies and Expenses	45,000
Computer Programming and Access	150,000
OPERATING EXPENSES	\$ 420,000

CAPITAL EXPENDITURES

Office Equipment	20,000
Furniture	35,000

CAPITAL EXPENDITURE \$ 55,000

ESTIMATED TOTAL COSTS FOR FIRST YEAR \$1,225,000

BUDGET D'EXPLOITATION PRÉVU—
PREMIÈRE ANNÉE

SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Directeur général	\$ 45,000
Directeurs (2)	80,000
Adjoints à la formation, économistes, statisticiens (7)	210,000
Programmateurs, bibliothécaire, traducteur, comptable (4)	100,000
Autre personnel (10)	140,000
Avantages sociaux (env. 30% du total des salaires)	175,000

RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL (24) \$ 750,000

FRAIS D'EXPLOITATION

Loyer (4,000 pi ² à \$7.50 le pi ²)	\$ 30,000
Imprimerie et affranchissement	75,000
Déplacements et réunions	120,000
Fournitures et dépenses de bureau	45,000
Ordinateur (programmation et accès)	150,000

FRAIS D'EXPLOITATION \$ 420,000

DÉPENSES D'IMMOBILISATIONS

Matériel de bureau	20,000
Mobilier	35,000

DÉPENSES D'IMMOBILISATIONS \$ 55,000

COÛT ESTIMATIF TOTAL POUR LA PREMIÈRE ANNÉE \$1,225,000

APPENDIX "EMPL-31"

BRIEF
TO THE
ALLMAND TASK FORCE
ON
"EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s"
BY THE
CANADIAN LABOUR CONGRESS

Canada's employment opportunities in the 1980's will be a direct outgrowth of the economic policies of government and the success or failure of putting in place an infrastructure for the delivery of active labour market policies. Put another way, fiscal and monetary policy aimed at promoting real economic growth are a pre-requisite for job creation. Within, or alongside these positive economic policies, Canada must develop labour market policies and an administrative mechanism that can deal with the massive re-adjustment that will take place in the labour markets in the decade of the '80s. Without these policies or mechanisms, employment will suffer; productivity will be adversely affected and there will be an unintended redistribution of income from wages and salaries to capital. An inevitable by-product will be higher rates of inflation because of a reduction in productivity caused by blockages and bottlenecks in the labour market.

The labour movement in Canada is acutely aware and gravely concerned about the structural blockages in our labour markets. The Canadian Labour Congress has been vigorous and active in seeking resolutions and putting forward positive policies to overcome them. This brief to the Task Force is one more step in getting proper policies and mechanisms in place that can overcome these structural blockages.

Full Employment Policies: A Pre-Condition for Effective Labour Market Policies

Fundamental to the success of labour market programmes is a commitment to a full-employment economy. Regrettably, such a commitment—to the extent it ever existed—has been eroded in Canada over many years. Rather than attacking unemployment, a lot of energy has been expended by the federal government in re-defining full-employment higher and higher. The clearest example of this was the upward adjustment in the unemployment rate financing "trigger" in the unemployment insurance legislation from 4 per cent to an eight-year moving average.

Without a planning process for full-employment, labour market programmes become a planning process for unemployment. If jobs are not readily available, mobility programmes will merely spread unemployment around. Similarly, training programmes become a way of "hiding" a group of the unemployed for a period of time, sending them out to non-existent jobs and replacing them on courses by another group of the unemployed. Similarly, "work-sharing" schemes are a misnomer; they are "unemployment-sharing" schemes. Job-creation efforts often do not merit the title. If they constitute "make-work" for no particular social or economic purpose, they are really welfare in disguise for individuals. If they

APPENDICE «EMPL-31»

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ AU
COMITÉ ALLMAND
SUR
«LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR
LES ANNÉES 80» PAR LE
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Les perspectives d'emploi pour les années 80 au Canada dépendront directement des politiques économiques du gouvernement et de la présence efficace ou de l'absence d'une infrastructure destinée à la mise en œuvre de politiques concrètes du marché du travail. Autrement dit, la création d'emplois suppose d'abord une politique fiscale et monétaire visant à stimuler la croissance économique réelle. Parallèlement à ces politiques économiques concrètes, ou dans leur cadre, le Canada doit se donner des rouages administratifs et une politique du marché du travail capables de faire face aux rajustements massifs que ce marché connaîtra au cours de la décennie. L'absence de semblables politiques ou rouages sera préjudiciable à l'emploi et à la productivité, et entraînera une redistribution automatique du revenu qui se déplacera des salaires au capital. Il est inévitable alors que l'affaiblissement de la productivité dû à l'engorgement du marché du travail attise encore l'inflation.

Le mouvement syndical canadien est profondément conscient et inquiet de l'engorgement structurel de notre marché du travail. Le Congrès du Travail du Canada a vigoureusement cherché des solutions et proposé des politiques concrètes pour y remédier. Le présent mémoire constitue une autre démarche vers l'établissement de politiques et de rouages qui soient de nature à éliminer cet engorgement.

Politiques de plein emploi: condition d'efficacité des politiques relatives au marché du travail

Pour que les programmes reliés au marché du travail puissent réussir, il faut absolument s'engager d'abord à une économie de plein emploi. Il est malheureux que cet engagement, si tant est qu'il ait déjà existé, se soit peu à peu estompé au Canada. Plutôt que de s'attaquer au chômage, le gouvernement fédéral a mis beaucoup d'efforts et de minutie à relever de plus en plus la norme du plein emploi. L'exemple le plus manifeste en est le taux repère pour le calcul des prestations d'assurance-chômage, dans la loi pertinente, qui est passé de 4 p. 100 à une moyenne mobile de huit ans.

Sans processus de planification du plein emploi, les programmes du marché du travail deviennent un processus de planification du chômage. S'il n'y a pas de postes accessibles, les programmes de mobilité ne feront que déployer le chômage. De même, les programmes de formation deviennent un moyen de «cacher» un groupe de chômeurs pour un temps en les dirigeant vers des postes qui n'existent pas et en les remplaçant à ces cours par un autre groupe de chômeurs. Similairement, quand on parle de plans de «partage du travail», il faudrait plutôt parler de plans de «partage du chômage.» Souvent, les initiatives de création d'emploi ne méritent pas cette appellation. S'ils visent à «faire travailler» sans but social ou économi-

constitute subsidization of hirings that companies would have undertaken anyway—as often happens in our view with the current programme of tax credits for employers—then they are really welfare in disguise to corporations.

A full-employment policy is the only realistic basis upon which labour market policies can be successfully based. In this context, current economic policies are undermining labour market programmes. The high interest rate policy of the Bank of Canada, for example, is more concerned with the Canadian exchange rate than the Canadian unemployment rate. The current corporate tax system—and particularly the whole range of accelerated depreciation, investment tax credits, etc.—favours the substitution of capital for labour. Finally, Canada has missed opportunities to break the pattern of concentration on resource production for export without further processing to create jobs.

These economic issues are being raised to emphasize the fundamental point that the most logical and practical way to assess economic policies is their impact on the labour market. When all is said and done the end result of all economic policy-making is economic growth and prosperity so that we can create more and better jobs. There really is nothing else. A debate on whether exports are too high and imports too low; Canadian ownership; prices and profits; investment; wages and salaries, or whatever, are not ends in themselves. Rather they are means to an end; the end being jobs.

In examining Employment opportunities for the '80s we can no longer ignore the implementation of equality. For many years Canada and its provinces have had human rights laws that guarantee that there will be no discrimination in employment on the basis of race, creed, sex, religion, national origin, age, marital status and some jurisdictions also have physical handicap. Yet we know that women in Canada have not achieved equality in employment opportunities. In a study done in 1980, the OECD surveyed 19 countries, Canada showed the largest difference in the average earnings between women and men. In fact, the situation had worsened in Canada while all other countries except the United States showed improvement.

Currently women in Canada on average earn only 55 per cent of what men earn while most other countries are closer to the 70-75 per cent range, with Sweden topping the list close to 90 per cent. Canada's large wage gap comes about for two main reasons, women are consistently underpaid for the skills they bring to the labour force and they are concentrated in relatively few occupations. They have been denied access to higher skilled, higher paying jobs. While there have been a few programmes geared to encouraging women into training and jobs they have not traditionally done, the numbers still remain shamefully small. This at a time when many sectors of our economy have skilled worker shortages. Women also have been joining unions in growing numbers, but employers still fight the organization of women with all their might. Many of the

que précis, ils sont en réalité une forme d'assistance sociale déguisée pour les individus. S'ils visent à subventionner l'embauche de travailleurs que les compagnies auraient dû embaucher de toute façon, comme c'est souvent le cas dans le programme actuel de crédit d'impôt à l'emploi, selon nous, ils seront alors en réalité une forme d'assistance sociale déguisée pour les compagnies.

Une politique de plein emploi est le seul fondement réaliste sur lequel on puisse fructueusement bâtir des politiques du marché du travail. En fait, les politiques économiques actuelles affaiblissent les programmes de main-d'œuvre. La politique du taux d'intérêt élevé de la Banque du Canada, par exemple, se soucie davantage du taux de change canadien que du taux de chômage canadien. Le présent régime fiscal des sociétés, et notamment toute la gamme d'allègements qu'apportent l'amortissement accéléré, les crédits d'impôt à l'investissement, etc., favorise le capital au détriment de la main-d'œuvre. Enfin, le Canada a raté des occasions de renverser la tendance à vouloir surtout produire des matières premières pour l'exportation sans insister sur la transformation créatrice d'emploi.

Nous soulevons ces points d'ordre économique pour démontrer qu'au fond le seul critère logique et pratique pour jauger les politiques économiques réside dans leurs répercussions sur le marché du travail. A tout prendre, l'élaboration des politiques économiques a normalement pour objectif la croissance et la prospérité économiques permettant de créer des emplois plus convenables et plus nombreux, rien d'autre. Le débat sur la question à savoir si les exportations sont trop élevées et les importations trop faibles, sur la propriété canadienne, les prix et les bénéfices, les investissements, les salaires ou tout autre sujet du genre ne porte pas sur un point déterminant en soi, mais sur une étape vers un résultat final: des emplois.

En approfondissant les Perspectives d'emploi pour les années 80, nous ne pouvons plus faire abstraction de la mise en œuvre d'une authentique égalité. Il y a déjà longtemps que le Canada et ses provinces ont des lois sur les droits de la personne, qui interdisent la discrimination à l'emploi pour des motifs de race, de croyances, de sexe, de religion, d'origine ethnique, d'âge, d'état matrimonial et, dans certaines compétences, de handicap physique. Pourtant, nous savons qu'en fait de possibilités d'emploi l'égalité n'existe pas encore pour les femmes de notre pays. D'après une étude effectuée dans 19 pays par l'OCDE en 1980, c'est le Canada qui affiche le plus large écart de salaire moyen entre femmes et hommes. La situation y a même empiré, tandis qu'elle s'est améliorée partout ailleurs sauf aux États-Unis.

Présentement, au Canada, le salaire moyen des femmes n'atteint que 55 p. 100 de celui des hommes, alors que la proportion se rapproche de 70-75 p. 100 dans la plupart des autres pays et atteint même 90 p. 100, son plus haut point, en Suède. L'ampleur de l'écart au Canada tient à deux causes principales: les femmes sont constamment sous-rémunérées compte tenu de leur compétence, et elles sont limitées à relativement peu de domaines d'emploi. On leur refuse les postes supérieurs, mieux rémunérés. Malgré les quelques programmes encourageant les femmes à acquérir une formation et à occuper des postes habituellement réservés aux hommes, cela demeure lamentablement peu. Et dire que beaucoup de secteurs de notre économie manquent de main-d'œuvre spécialisée! Par ailleurs, les femmes adhèrent de plus en plus nom-

labour disputes in the past two years have involved women fighting to gain recognition of their legal right to join a union and thereby improve their economic position. Other women, notably the federal government clerks, were fighting to narrow that wage gap. Women are in the labour force for the same reasons that men are . . . they have to be. We believe they are entitled to their fair share of the economic benefits in the 1980's.

Other disadvantaged groups, such as native people and the disabled,⁽¹⁾ must be given their fair share of access to the benefits of our economy. It is not enough to plan for full employment, it must be full meaningful employment with all having access. We must therefore closely integrate our social and human rights objectives with our economic objectives. Economic planners and decision-makers can no longer ignore the social and human objectives our laws express.⁽²⁾

Having stated this, planning the labour market is the cornerstone of economic decision-making and an industrial strategy. The European democracies learned this many years ago. Canada has not yet recognized this basic truism.

An Industrial Labour Market Institute

A major aspect of overall labour market policies is the demand and supply of skilled labour. Where we use the term skilled labour the Congress is not only referring to the traditional skilled trades but the new skills that are demanded by the technological and micro-processing revolution that is presently upon us.

While this new technology will very much alter the workforce as we know it, predictions are that it will have its greatest impact in the white collar or clerical field where most women are employed. Measures must be taken to insure that these women workers have access to training and employment in the new jobs that will be created.

One of the most calamitous features of the skilled shortages debate is that governments, business and labour are all aware that critical skill shortages exist but their exact nature and extent cannot be accurately documented. This is a major shortcoming in Canada's labour market policies. No agency of government or institution in the private sector is gathering labour market information on a national basis. It was because of this serious deficiency that the Business Council on National Issues (BCNI) and the Canadian Labour Congress (CLC), got together to propose the establishment of an Industrial Labour Market Institute under the joint administration of the two organizations. This Institute would assess all aspects of the labour market but its initial objective would be to put together a comprehensive and on-going picture of the skilled labour requirements for all regions of the Canadian economy.⁽³⁾

The BCNI/CLC paper establishes the basis for the proposal for this Institute. It documents the skilled shortages of a number of the sectors based on the business/labour sector task

breuses aux syndicats, mais les employeurs combattent encore de toutes leurs forces la syndicalisation des femmes. Beaucoup de conflits de travail des deux dernières années concernaient des femmes luttant pour faire reconnaître leur droit d'adhérer à un syndicat et, du même coup, pour améliorer leur situation économique. D'autres femmes, notamment des commis du gouvernement fédéral, luttèrent pour amoindrir l'écart salarial. Les femmes sont dans la population active pour les mêmes raisons que les hommes: la nécessité. Nous croyons qu'elles ont droit à leur juste part des avantages économiques des années 80.

D'autres groupes défavorisés, dont les autochtones et les handicapés¹, doivent jouir eux aussi d'un accès équitable aux avantages de notre économie. Il ne suffit pas de vouloir le plein emploi: pour que le plein emploi revête tout son sens, il faut que tous y aient accès. Il nous faut donc lier intimement nos objectifs de droits humains et sociaux à nos objectifs économiques. Ceux qui planifient notre économie et prennent des décisions ne peuvent plus passer outre aux objectifs sociaux et humains énoncés dans nos lois.²

Ceci étant dit, la planification du marché du travail est la pierre angulaire des décisions économiques et de la stratégie industrielle. Les démocraties européennes l'ont appris il y a déjà longtemps, mais le Canada n'a pas encore admis cette vérité toute simple mais fondamentale.

Un Institut de la main-d'œuvre industrielle

L'un des principaux aspects des politiques du marché du travail, dans l'ensemble, consiste dans l'offre et la demande de main-d'œuvre spécialisée. Par ce terme, le Congrès ne désigne pas seulement les métiers spécialisés traditionnels mais toutes ces nouvelles spécialisations que la révolution entraînée par les micro-processeurs et autres changements technologiques exige.

Quoique cette nouvelle technologie transformera énormément la population active telle que nous la connaissons, on prévoit que ses répercussions se feront le plus sentir chez les cols blancs ou employés du bureau, où l'on retrouve le plus de femmes. Il faut prendre les mesures qui s'imposent pour que ces travailleuses aient accès à la formation voulue et aux nouveaux postes qui seront créés.

L'un des traits les plus désastreux du débat sur le manque de travailleurs spécialisés tient à ce que les gouvernements, le monde des affaires et celui des syndicats sont tous conscients de ces pénuries critiques mais qu'il est impossible d'en démontrer exactement la nature et l'ampleur. C'est là une profonde lacune des politiques du marché du travail du Canada. Aucun organisme du gouvernement ni du secteur privé ne rassemble des données d'envergure nationale sur le marché du travail. C'est cette grave déficience qui a poussé le Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national (CEQIN) et le Congrès du Travail du Canada (CTC) à s'unir pour poser les jalons d'un tel Institut dont ils veilleraient ensemble à assumer la marche. Cet Institut scruterait toutes les facettes du marché du travail mais son objectif primordial consisterait à offrir constamment un tableau complet des besoins de main-d'œuvre spécialisée dans toutes les sphères de l'économie canadienne.³

L'énoncé du CEQIN et du CTC jette les bases d'un projet d'Institut. Il s'arrête à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée que les études du Groupe de travail englobant le monde des

force studies. It also pinpoints the recommendation of the Tier II Committee for an autonomous national manpower body under the joint control of business and labour but with participation by the provinces and educational representatives.

The Canadian Labour Congress actively sought this agreement with the BCNI because Employment and Immigration has been given ample opportunity to do the job but failed miserably. The expenditure of \$835 million of funds on manpower programmes on an annual basis (with total expenditures on an upward path), and with very few positive results to show for it is an example of inefficient and misdirected policies.

Employment and Immigration does not have access to the workplaces and job sites in this nation. It does not understand the problems that are inherent in the practical application of labour market policies. Furthermore, it does not have comprehensive information of skilled trades shortages, on a sectoral, regional or national basis. Without this basic knowledge the building blocks of rational labour market planning are missing. The end result is the hit and miss, haphazard and wasteful use of expenditures.

The labour movement in this country believes that the Industrial Labour Market Institute can do the job that Employment and Immigration has not been able to do. There are only two groups in Canada with the organizational backup and access to the workplace of the nation and they are both involved in the proposed Institute. We believe that in time it can develop into a major national institution in the field of developing national labour market policies for Canada and is worthy of government support to launch it.

Federal Training Programmes

The federal Minister of Employment and Immigration the Honourable Lloyd Axworthy announced in the House of Commons on June 2, 1980 that \$834 million would be spent on training, including income support, for the 1980-81 fiscal year.

In the mix of new and/or extended programmes announced were the following—

	Cost	Employment Impact
Canada Employment Program (Community Development Projects)	\$120M	15,500
Canada Employment Program (Community Services Projects)	11M	1,000
Local Economic Development Assistance	3M	
New Technology Employment Program	7M	660
Native Opportunities Training	10M	3,900
Non-Traditional Training for Women	2M	1,500
Employment Tax Credit Program	98M	90,000
Total	\$251M	112,060

Employment and Immigration is claiming that for an expenditure of \$251M, 112,060 jobs will be created. We have seen these kinds of claims made in past years, but from experience we also know that Employment and Immigration cannot say

affaires et celui des syndicats ont constatée dans divers secteurs et souligne que le Comité du deuxième niveau a recommandé la création d'un organisme national autonome de la main-d'œuvre que le monde des affaires et les syndicats dirigeraient mais auquel les représentants des provinces et des services d'éducation participeraient.

Le Congrès du Travail du Canada a résolument voulu cette entente avec le CEQIN parce que les occasions n'ont pas manqué à la Commission de l'emploi et de l'immigration de faire quelque chose mais qu'elle a lamentablement échoué. L'enfouissement de \$835 millions par année dans les programmes de main-d'œuvre (les dépenses totales montent d'ailleurs toujours), avec très peu de résultats pratiques, offre un exemple de politiques inefficaces et mal orientées.

La Commission n'a pas accès aux chantiers et lieux de travail de notre pays. Elle ne comprend pas les problèmes inhérents à l'application concrète des politiques du marché du travail. De plus, elle ne possède pas d'information complète sur les pénuries de travailleurs spécialisés dans tel secteur, telle région ou tout le pays. Sans cette connaissance fondamentale, comment asseoir sur des bases véritables une planification rationnelle du marché du travail? Voilà pourquoi tant de fonds sont gaspillés, ou ne portent fruit que par demi-hasard.

Le mouvement syndical canadien croit que l'Institut national de la main-d'œuvre peut effectuer le travail que la Commission n'a su accomplir. Il n'y a que deux groupes, dans notre pays, qui soient appuyés sur une organisation solide tout en ayant accès au milieu de travail, et l'un et l'autre participeraient à l'Institut proposé. Nous estimons que celui-ci pourrait devenir une importante institution nationale pour l'élaboration des politiques canadiennes du marché du travail et que, comme tel, il mérite que le gouvernement en appuie la création.

Programmes de formation du gouvernement fédéral

Le 2 juin 1980, le ministre fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, M. Lloyd Axworthy, annonçait à la Chambre des communes que \$834 millions seraient consacrés à la formation, y compris le soutien du revenu, pendant l'année financière 1980-1981.

Dans cet ensemble de programmes nouveaux ou prolongés, on relevait les suivants:

	Coût	Emplois prévus
Programme d'emploi du Canada (Projets de développement communautaire)	\$120M	15,500
Programme d'emploi du Canada (Projets de services communautaires)	11M	1,000
Programme d'aide au développement économique local	3M	—
Programme d'emploi pour les innovations technologiques	7M	660
Formation à l'intention des autochtones	10M	3,900
Initiation aux professions non traditionnelles pour les femmes	2M	1,500
Programme de crédit d'impôt à l'emploi	98M	90,000
Total	\$251M	112,060

La Commission soutient que ces \$251M permettront de créer 112,060 emplois. Avancer ainsi des chiffres n'a rien de nouveau pour la Commission, mais nous savons par expérience qu'elle ne peut réellement dire combien d'emplois ont effecti-

how many jobs have in fact been created. Their claims are exaggerated, they have no idea how many jobs would have been created without their employment tax credit programme, or how many of the jobs they claim to have created are in fact new jobs.

Employment and Immigration's answer to the problem of under-employment, unemployment and training is to stand back and throw more money at it and hope somehow it hits the target.

The Minister gave no indication of how much or what proportion of this new expenditure would be funded by unemployment insurance payments. The Congress suspects that virtually all of it, since U.I. contributions were increased in the budget.

What has been developing is that the federal government is transferring the costs of administration, training and manpower support services to labour and business, while at the same time excluding labour at least from any form of serious consultation. The Department has been protective, closed and reflects a sort of siege mentality that excludes input from labour rather than welcoming or seeking it. "Outside experts" are brought in to undertake studies, develop grand theories about how the labour market operates, construct econometric models and do cost/benefit analysis, the cost of which is being borne by labour and business. The CLC's point is that if we are paying the shot we ought to have our full opportunity in saying how we think it should be spent.

In his June 2nd speech the Minister also announced the following expenditures for the 1980-81 fiscal year:

	<u>Cost</u>
Critical Trades Skills Training	\$30M
Canada Manpower Industrial Training Program	104M
Canada Manpower Training Program	330M
Training Allowances and Travel	97M
UI Benefits for Income Maintenance	<u>196M</u>
Total Cost	\$785M

There may be some overlapping of expenditures with the previous table because the Minister's release is not entirely clear what specific programmes are included under the above headings. Nevertheless, the point to be made here is that once again we have in excess of \$700 million being spent on training and support programmes without any real assurance that skill shortages will be overcome. They have not been in the past and there is no reason to believe throwing more money at them will succeed in the future. Again, there is inadequate knowledge of the labour market on both the supply and demand side and to develop policies without this information is putting the cart before the horse.

In specific terms, the Critical Trades Skills Training programme is doomed to failure. It is too little too late; it is

vement été créés. Ces chiffres sont exagérés, d'autant plus qu'elle n'a aucune idée du nombre de postes qui auraient été créés sans son programme de crédit d'impôt à l'emploi, ni combien d'emplois parmi ceux qu'elle soutient avoir créés sont vraiment nouveaux.

La réponse de la Commission au problème du sous-emploi, du chômage et de la formation de la main-d'œuvre consiste à rester à l'écart et à lancer plus de dollars dans la mêlée en espérant faire mouche de temps à autre.

Le Ministre n'a pas dit quelle tranche ou proportion de ces nouvelles dépenses serait prise sur les fonds de l'assurance-chômage; le Congrès soupçonne que la presque totalité le sera, puisqu'une hausse des contributions à l'assurance-chômage et été annoncée dans le budget.

Ce qui est arrivé, c'est que le gouvernement fédéral a reporté sur le monde du travail et celui des affaires le coût de l'administration des programmes, de la formation de la main-d'œuvre et des services d'appoint tout en excluant au moins les travailleurs de toute forme de consultation sérieuse. La Commission s'est montrée protectionniste, a fonctionné en vase clos et affiché une sorte de mentalité de tour d'ivoire qui exclut l'apport des travailleurs plutôt que de bien l'accueillir ou de le souhaiter. Elle fait appel à des «experts de l'extérieur» pour procéder à des études, échauffer de brillantes théories sur le fonctionnement du marché du travail, bâtir des modèles économétriques et effectuer des analyses de rentabilité; et ce sont les travailleurs et le monde des affaires qui en paient la note. Le CTC soutient que, si nous payons, nous devrions avoir toutes les chances voulues de nous prononcer sur la manière de dépenser cet argent.

Dans son discours du 2 juin, le ministre a aussi annoncé les dépenses suivantes pour l'année financière 1980-1981:

	<u>Coût</u>
Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée	\$ 30M
Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre	104M
Programme de formation de la main-d'œuvre	330M
Allocations de formation et déplacements	97M
Prestations d'a.-c. pour le maintien du revenu	<u>196M</u>
Coût total	\$785M

Il pourrait y avoir chevauchement de dépenses par rapport au tableau précédent car le ministre n'a pas précisé tout à fait quels programmes en particulier sont compris sous les rubriques ci-dessus. Quoi qu'il en soit, nous voyons encore une fois plus de \$700 millions consacrés aux programmes de formation et de soutien sans véritable assurance de remédier à la pénurie de travailleurs spécialisés. On n'a pas corrigé la situation jusqu'ici et rien ne permet de croire que le fait d'y investir de plus fortes sommes y changera quelque chose. Encore une fois, on ne connaît pas assez le marché du travail sous l'aspect tant de l'offre que de la demande; or élaborer des politiques sans cette connaissance revient à mettre la charrue devant les bœufs.

Pour donner un exemple précis, le Programme de formation dans les métiers en pénurie main-d'œuvre spécialisée est voué à

administratively weak; it fails to recognize the nature and dimension of the effort required to resolve the problem; and it does not have any identifiable place within an overall labour market policy. It is merely one more *ad hoc* programme added to all the others in a "mumbo jumbo mix".

To elaborate a little more fully on the preceding paragraph, Employment and Immigration does not seem to appreciate that it does not have access to the shop floor where training begins and ends. There are only two organizations which have the capacity to deliver on skills training—business and labour. The present system of signing contracts between a firm, company, group of companies or business associations and Employment and Immigration is that in the majority of cases it completely shunts labour to one side. In other cases Employment and Immigration has absolutely no appreciation of the relationship and/or difficulties between specific companies and unions in this area. Employment and Immigration blithely walks right in and signs a contract with the company amounting to X thousands of dollars. This immediately puts the union on its guard and in a defensive and sometimes hostile position.

The CLC is not convinced that companies give sufficient financial, job disclosure and investment intentions to Employment and Immigration before contracts are signed. For example, how many firms receiving grants or funding from Employment and Immigration have gone bankrupt or into receivership? We have a great suspicion that companies view this programme and the employment tax credit programme as a convenient way to defray their labour costs. To put the matter rather bluntly, training is an employer responsibility and the use of government funding is a polite bribe to pay for what they should be doing.

Education

Canada's educational system is woefully deficient in many ways; it is too elitist with too much emphasis on white-collar glamorous careers.

We are graduating thousands of students from high schools, colleges and universities with little or no marketable job skills.

The dropout rate in our educational institutions is rising at an alarming rate because education is becoming divorced from the needs of the workplace.

Canada has the rather dubious honour of having one of the finest and best educated but unemployed and unemployable work forces in the world.

Career counselling in secondary and post-secondary schooling must be more closely co-ordinated with the present and future demands of skill needs in industry. Too often courses are begun at community college levels without any consultation with trade unions or employers. There should also be close and continuing contact between local Manpower officials and the schools in each community in the field of student counselling.

The educational system, as well as the work place must adapt to the fact that continuing education and constant

l'échec. C'est trop peu et trop tard; le programme administrativement faible, ne saisit pas la nature et l'ampleur de l'effort requis pour solutionner le problème, et n'a pas de place bien à lui dans le cadre d'une politique globale du marché du travail. C'est encore un programme *spécial*, tout simplement qui vient s'ajouter au «méli-mélo» de tous les autres.

Précisons davantage notre assertion du paragraphe précédent. La Commission de l'emploi et de l'immigration ne semble pas se rendre compte qu'elle «n'a pas les pieds» dans le milieu de travail, où la formation commence et finit. Seulement deux organisations peuvent vraiment se prononcer sur la formation spécialisée, capable de résultats concrets: le patronat et les syndicats. Les contrats signés entre la Commission et une compagnie, un groupe de compagnies ou des associations commerciales, en pratique, mettent les syndicats sur la voie d'évitement dans la majorité des occasions. En d'autres cas, la Commission n'a absolument aucune idée des rapports ou des problèmes existant entre telle ou telle compagnie et les syndicats de cette région mais, sans plus de souci, elle signe un contrat de X milliers de dollars avec la compagnie. Cela met immédiatement le syndicat sur ses gardes et lui fait prendre une attitude défensive, parfois même hostile.

Le CTC n'est pas certain que les compagnies donnent assez d'éclaircissements à la Commission sur l'aspect monétaire, la situation de l'emploi et leurs intentions d'investissement avant la signature des contrats. Ainsi, combien d'entreprises ayant bénéficié de subventions ou de prêts de la Commission se sont retrouvées en faillite ou sous séquestre? Nous soupçonnons les compagnies de voir dans ce programme et dans le programme de crédit d'impôt à l'emploi une façon commode de payer leurs frais de main d'œuvre. Disons le carrément, la formation incombe à l'employeur et l'utilisation de fonds gouvernementaux à cette fin est une forme polie de pot-de-vin pour payer ce qu'il devrait effectivement assumer.

Éducation

Le système éducatif canadien comporte d'affreuses lacunes; il souffre d'élitisme et met trop l'accent sur les carrières prestigieuses de cols blanc.

Des milliers d'étudiants sortent de nos écoles secondaires, collèges ou universités avec des diplômes dont le marché du travail n'a que faire.

Le taux d'abandon dans nos institutions d'enseignement monte à un rythme alarmant parce qu'on dissocie éducation et besoins du milieu de travail.

Le Canada a l'honneur plutôt douteux d'avoir une main-d'œuvre inemployée et inemployable parmi les plus compétentes et éduquées au monde.

L'orientation professionnelle au secondaire et au post-secondaire doit se faire en coordination étroite avec la demande présente et future de travailleurs spécialisés dans l'industrie. Trop souvent les collèges communautaires lancent des cours sans avoir consulté ni les syndicats, ni les employeurs. Un dialogue étroit devrait en outre constamment se poursuivre entre les fonctionnaires locaux de la Main-d'œuvre et les écoles de chaque endroit pour ce qui touche l'orientation des étudiants.

Le système éducatif, tout comme le milieu de travail, doit s'adapter au fait que l'éducation permanente et le perfection-

upgrading of basic skills will be necessary throughout a worker's lifetime. This is becoming increasingly evident as new technological frontiers are approaching at a rapid pace. This in turn will feed back into the educational system which also must adapt to these changing realities.

In order to make a lifelong education available and accessible to workers, the government should enact legislation which will give every citizen the right to Paid Educational Leave.⁽⁴⁾ The government of Canada should adopt Convention 140 on P.E.L. which would go a long way to establishing this right.

The Levy/Grant Solution

A system or mechanism to resolve skilled trade shortages must meet a number of basic criteria. It must:

- (1) be national in scope;
- (2) solve the problem of pirating skilled workers among corporations by equalizing training "costs";
- (3) be supported and administered jointly by labour and management.

National Scope

The Congress recognises the constitutional difficulties that are raised when "national" programmes are being discussed. In the field of skilled trades training the area between training and education is not well defined but historically the federal government has been actively involved by providing funding for manpower training. A federal presence then has been well established.

The Congress position is that any programme that is not national in scope is doomed to failure. By "national in scope" the Congress means a skilled trades training programme in all industrial sectors, service sectors, primary production and government operations where skilled trades shortages are a problem. If some sectors do a good job of training or if training programmes are set up in only a few sectors then those sectors which do not train will pirate skilled tradesmen from the sector(s) which do. In other words, the costs of training will be borne by those employers who are attempting to meet their responsibilities in this field. In brief, good employers have been, and will continue to be penalized by paying a disproportionate cost of training which amounts to no more nor less than a subsidy from them to negligent employers.

We would point out that the federal government alone employs some 40-50 thousand skilled tradesmen and its track record when it comes to training is as deficient as the private sector's. The same criticism also applies to provincial and municipal governments as employers.

Equalization of Costs

This point follows directly from the previous one, which is, that many employers will refuse to train qualified tradesmen if they are continually lured away by other firms. This is one of the major factors working against past and present govern-

nement continu des connaissances de base seront nécessaires pendant toute la vie du travailleur. On s'en rend de plus en plus compte en voyant les frontières technologiques rapidement franchies les unes après les autres. Les répercussions s'en font sentir sur le système éducatif, qui doit lui aussi s'ajuster en conséquence.

Pour que les travailleurs puissent bénéficier de possibilités d'éducation pendant toute leur vie, le gouvernement devrait voter une loi accordant à chaque citoyen le droit au congé éducation payé.⁽⁴⁾ Il devrait adopter la Convention 140 de l'OIT, à ce sujet, qui ferait beaucoup pour concrétiser ce droit.

Système de contributions obligatoires et de subventions

Un système ou mécanisme visant à remédier aux pénuries de travailleurs doit satisfaire à certains critères fondamentaux; il doit:

- 1) être d'envergure nationale;
- 2) solutionner, par une répartition égale des «frais» de formation, le problème des larcins de main-d'œuvre spécialisée entre compagnies;
- 3) être soutenu et administré en commun par les syndicats et le patronat.

Envergure nationale

Le Congrès n'ignore pas que les questions de programmes «nationaux» soulèvent des problèmes d'ordre constitutionnel. En matière de formation des ouvriers spécialisés, la distinction entre formation et éducation n'est pas très précise mais le gouvernement fédéral y a toujours été mêlé en fournissant des fonds pour la formation de la main-d'œuvre. La présence fédérale est donc solidement établie.

Pour le Congrès, tout programme qui ne serait pas d'envergure nationale est voué à l'échec. Par «envergure nationale», il entend un programme de formation de travailleurs spécialisés dans tous les secteurs de services et les secteurs industriels, primaires et gouvernementaux aux prises avec un manque de tels travailleurs. S'il y a des secteurs qui s'occupent adéquatement de formation ou si des programmes de formation ne sont établis que dans quelques secteurs, les secteurs qui ne forment pas la main-d'œuvre déroberont la main-d'œuvre spécialisée des secteurs qui le font. En d'autres mots, le coût de la formation reposera sur les épaules des employeurs qui s'efforcent d'assumer leurs responsabilités dans ce domaine. Bref, les bons employeurs ont été et continueront d'être désavantagés parce que les frais disproportionnés de formation dont ils se chargent équivalent plus ou moins à une subvention de leur part aux employeurs négligents.

Soulignons en passant que le gouvernement fédéral emploie à lui seul de 40 à 50 mille travailleurs spécialisés; or, en matière de formation, sa fiche laisse autant à désirer que celle du secteur privé. On peut en dire autant de ces autres employeurs que constituent les gouvernements provinciaux et municipaux.

Répartition égale des coûts

Ce point découle directement du précédent, en ce sens que beaucoup d'employeurs refuseront de former des ouvriers qualifiés que d'autres entreprises essaieraient continuellement d'attirer à leur service. C'est là un point important qui joue

ment initiatives because skilled trades training has been regarded as an "employer cost" rather than a "labour force investment".

It is only when the "costs" of training are equalized among all employers that these become an "investment". This comes about because pirating of skilled workers by negligent employers is no longer profitable if the costs of training are borne by all employers—even those who do no training. This is the secret to a well functioning apprenticeship training policy. Western Europe is an excellent example of this policy of equalization in practice. Employers must rid themselves of their bookkeeper's mentality where training is concerned. There are no cheap, quick or easy to do the job. This is a major factor which must be overcome and overcome quickly.

Only when the immigration door is no longer open to employers will they face up to the fact that they must train workers to overcome Canada's serious skilled trades shortages. Skilled trades training is primarily the employer's responsibility but because the "cost" of training has been unequally distributed this responsibility has not been met.

The Honourable Lloyd Axworthy however, is relieving the pressure on employers when he publicly states that between 40-50,000 skilled tradesmen will be needed from offshore countries to supply Western Canada's skilled labour needs. This is just the kind of irresponsible statement by the Minister that will encourage employers not to institute apprenticeship training programmes because they know that when the crunch comes the federal government will always back down when enough political pressure is applied.

Labour and Management Administration

There are no two groups in the economy which know and understand the industrial setting as do labour and management. They alone have the knowledge and the expertise to take a skilled trades programme down to the shop floor level.

Government policies have failed in the past because there was no real involvement on a national basis of labour and management. Little or no real involvement has been sought with the trade union movement and where it has it has been sporadic at best. In almost every instance government makes its policies and then calls labour in to "support" them. This is most inadequate.

Because of their special place in skilled trades training the implementation and the administration should be a joint undertaking.

Economics of Skilled Trades Training

The federal government spent some \$700 million annually on training programmes, yet Canada is faced with serious skilled trades shortages. It will spend considerably more in the 1980-81 fiscal year. There is obviously something seriously wrong with the present approach.

contre les initiatives passées et présentes du gouvernement parce qu'on a classé la formation des travailleurs spécialisés comme «dépense de l'employeur» plutôt qu'«investissement dans la main-d'œuvre».

C'est seulement lorsque les frais de formation sont répartis entre tous les employeurs qu'ils deviennent un «investissement», car alors les employeurs négligents ne trouvent plus avantageux de se livrer à des larcins de main-d'œuvre spécialisée puisque les frais sont assumés par tous les employeurs, même ceux qui n'accomplissent aucune formation. C'est là le secret du bon fonctionnement d'une politique de formation et d'apprentissage. L'Europe de l'Ouest offre un excellent exemple d'application concrète de la répartition égale des coûts. Les employeurs doivent se défaire de leur mentalité de comptable lorsqu'il s'agit de formation. On ne peut assurer la formation facilement, rapidement et à bon marché. C'est là un point important à corriger, et au plus tôt.

C'est seulement lorsque la porte de l'immigration ne sera plus ouverte aux employeurs qu'ils devront se résoudre à former des travailleurs pour pallier aux graves pénuries de main-d'œuvre spécialisée au Canada. La formation des ouvriers spécialisés incombe avant tout à l'employeur, mais parce que le «coût» de cette formation a été inégalement réparti, la tâche est demeurée inaccomplie.

Mais l'honorable Lloyd Axworthy soulage les employeurs lorsqu'il déclare publiquement qu'il faudra importer de 40 à 50,000 travailleurs spécialisés pour répondre aux besoins de l'Ouest du Canada. C'est justement là le genre de déclaration irréfléchie qui encouragera les employeurs à passer outre aux programmes de formation et d'apprentissage, sachant qu'au moment crucial, le gouvernement fédéral battra toujours retraite si l'on exerce suffisamment de pressions politiques.

Administration syndicale-patronale

Dans l'économie, seuls deux groupes connaissent et comprennent à fond le contexte industriel: les syndicats et le patronat. Seuls, ils savent comment situer un programme de formation spécialisée au niveau même du lieu de travail.

Les politiques gouvernementales ont échoué jusqu'ici parce qu'on n'y a pas assuré une véritable participation nationale des syndicats et du patronat. On n'a guère vraiment fait appel au mouvement syndical, et jamais plus que de façon sporadique. La plupart du temps, le gouvernement établit sa politique puis demande aux syndicats de «l'appuyer». Voilà qui est loin de suffire!

Vu la place spéciale de la mise en œuvre et de l'administration dans la formation spécialisée, elles devraient s'effectuer en commun.

Aspect économique de la formation des travailleurs spécialisés

Le gouvernement fédéral a voué quelques \$700 millions annuellement aux programmes de formation; pourtant, le Canada manque sérieusement de travailleurs spécialisés. Le gouvernement dépensera encore plus pendant l'année financière 1980-1981. De toute évidence, quelque chose cloche terriblement dans la manière de s'y prendre.

The national unemployment rate is 7.4 per cent on a seasonally adjusted basis. The jobless rate for under 25 years of age for December was 13.0 per cent. It is a national disgrace that young people are unemployed while skilled jobs go begging.

Industrial sectors are faced with lowered production and productivity because of the unavailability of skilled help. This is one of the serious structural bottlenecks in the economy which will exacerbate in the future. The lack of skilled tradesmen will feed back into the economy through lost markets, job opportunities and investment, which will impact negatively on Canada's balance of payments. The seriousness cannot be overstated. Furthermore, the social consequences of a younger generation whose hopes and aspirations cannot be met will have serious repercussions.

Some employers have stated that if they had the needed skilled tradesmen they could create jobs for additional unskilled and semi-skilled workers—sometimes as many as a 7-10 ratio.

For the amount of money Ottawa is spending on training programmes the return should have been better. The Congress does not disagree with the expenditure of these monies but it does believe that the objectives can be reached in a more efficient manner. With this in mind the Congress is proposing a grant/levy system to resolve the skilled trades shortage in Canada.

Administration of the Grant/Levy System

The grant/levy system meets all of the criteria set out above for an effective and efficient skilled trades training programme.

There should be established, in each sector where skilled trades shortages are known to exist, a Training Board composed equally of representatives of the trade union and management.

These Boards would be responsible for administering the skilled trades programmes of sectors; establishing the minimum standards for the training; the courses to be taught in the technical schools and the content of the courses.

Each year each Board would survey the skilled trades needs of the sector under its jurisdiction. From this the Board would have the authority to set a levy for all employers in their sector to cover the following . . .

- (1) administrative expenses of the Board;
- (2) training programmes;
- (3) research of the Board
- (4) grants to employers.

The system would work in the following way.

All employers in the sector would pay the levy set by the Board. Employers which met the criteria for apprenticeship training and upgrading would receive a grant from the Board to cover the costs of this training and upgrading. Employers who did not, would receive no grant. There is thus both an

Le taux de chômage désaisonnalisé pour tout le pays est de 7.4 pour cent. En décembre, 13.0 pour cent des personnes âgées de moins de 25 ans étaient sans emploi. Quelle honte pour notre pays de compter tant de jeunes en chômage alors qu'il manque de travailleurs spécialisés!

La production et la productivité diminuent dans les secteurs industriels par manque d'aide spécialisée. C'est justement là pour l'économie une source profonde d'engorgement structurel qui ne fera que s'accroître. Cette lacune aura des répercussions sur l'économie parce qu'elle engendrera des pertes de marchés, de possibilités d'emploi et d'investissements, pertes qui nuiront à notre balance des paiements. On ne saurait exagérer la gravité du problème. Il faut par ailleurs en souligner les conséquences sociales pour la jeune génération qui constate la futilité de ses espoirs et de ses aspirations.

Certains employeurs ont déclaré que, s'ils avaient les travailleurs spécialisés requis, ils pourraient créer des emplois pour un plus grand nombre d'ouvriers non spécialisés ou semi-spécialisés, parfois dans un rapport de 7-10.

Compte tenu des sommes qu'Ottawa dépense en programmes de formation, les résultats auraient dû en être meilleurs. Le Congrès ne soutient pas qu'il aurait fallu s'abstenir de telles dépenses, mais plutôt qu'il serait possible de travailler plus efficacement à la réalisation des objectifs. Dans cette optique, il propose un système de contributions obligatoires et de subventions pour solutionner cette crise de la main-d'œuvre spécialisée au Canada.

Administration du système de contributions obligatoires et de subventions

Le système de contributions obligatoires et de subventions répond à tous les critères énoncés plus haut en vue d'un programme efficace de formation de la main-d'œuvre spécialisée.

Il y aurait lieu d'établir, dans chaque secteur où l'on a noté une pénurie de travailleurs spécialisés, un conseil de formation composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.

Ces conseils auraient pour tâche d'administrer les programmes de formation spécialisée de leur secteur respectif, de tracer des normes minimales de formation, et de désigner les cours à donner dans les écoles techniques et le contenu de ces cours.

Tous les ans, chaque conseil ferait le relevé des besoins de main-d'œuvre spécialisée de son secteur et, partant de là, il aurait le pouvoir d'assujettir tous les employeurs du secteur à une contribution destinée à payer:

- 1) les dépenses administratives du conseil;
- 2) les coûts des programmes de formation;
- 3) le coût de la recherche effectuée par le conseil;
- 4) les subventions aux employeurs.

Voici comment le système fonctionnerait.

Tous les employeurs du secteur paieraient la contribution fixée par le conseil. Ceux qui satisferaient aux critères de formation et de perfectionnement. Les autres employeurs ne toucheraient pas de subvention. Le programme comporterait ainsi et un stimulant, et une pénalité. Le secret de la réussite

incentive and a penalty built into the programme. The secret of the success of such an approach is that employers who rely on other employers to do their training, pay for that training. A straight incentive approach such as an employer tax credit from governments does not resolve the problem of the employer who refuses to train and until that issue is confronted the problem cannot be resolved.

The grant to those firms which provide skilled trades training will offset all or part of the firm's costs which do training. If a firm does more than its share of training it could receive more back in grants than it pays in levy.

Each Board would be responsible for all the occupations within its industry sector. It is important for each Board to have similar standards for similar occupations. This is done through joint committees or by the adoption of standards set by other industries. A Central Training Council will give guidance on common standards.

Each Board would have inspectors to ensure that the Board's standards are being met by both employers in on-the-job training and by the technical schools in their programme content.

The Central Training Council would consist of the chairman of the Boards and provincial and federal representatives; the latter in an *ex officio* capacity. Educational institutions would also be represented.

The Council would assess the overall operations of the training programmes and act in an advisory capacity to governments.

Conclusions

The Congress is acutely aware that a number of individuals, employers and others are opposed to the grant/levy system for a variety of reasons. While opposing it, they offer no positive solution in its place, other than more government handouts. These criticisms take the following forms.

(1) That the grant/levy is another form of taxation and a cost burden.

Labour replies that it is only a cost burden to those employers who refuse to train. In the absence of grant/levy the cost falls on those employers who do training. This is also unfair. Until "costs" are equalized then training will never become an "investment" rather than a cost.

(2) What is grant/levy trying to solve?

Labour replies that grant/levy is attempting to put in place a rational system that will resolve skill trades shortages, deter poaching and poaching and persuade employers to train.

(3) Britain has had the grant/levy system since 1964 and shortages still exist.

Labour answers that this assertion conveniently sidesteps the issue of what the skilled shortages would be in its absence.

de cette formule réside dans le fait que les employeurs qui s'en remettent aux autres pour la formation de leur personnel paient pour cette formation. Un stimulant direct tel qu'un allègement fiscal consenti à l'employeur par le gouvernement ne solutionne pas le problème de l'employeur qui refuse d'assurer la formation; or, on ne peut solutionner le problème sans l'avoir attaqué.

La subvention aux entreprises qui forment une main-d'œuvre spécialisée contrebalancera en entier ou en partie les sommes qu'elles engagent dans la formation. L'entreprise qui assume plus que sa part de formation pourrait recevoir davantage en subventions qu'elle verse en contribution spéciale.

Chaque conseil serait responsable de tous les métiers de son secteur industriel. Il est important que chaque conseil ait des normes semblables pour des métiers semblables. Il y arrivera grâce à des comités mixtes ou à l'adoption de normes établies par d'autres industries. Un conseil central de la formation donnerait des directives quant aux normes communes.

Chaque conseil aurait ses inspecteurs pour veiller à ce que ses normes soient respectées tant par les employeurs dans la formation en cours d'emploi que par les écoles techniques dans le contenu de leurs programmes.

Le conseil central se composerait des présidents des conseils sectoriels et de représentants provinciaux et fédéraux, ces derniers y siégeant *d'office*. Les institutions d'enseignement seraient aussi représentées.

Le conseil central évaluerait le fonctionnement général des programmes de formation et agirait à titre consultatif auprès des gouvernements.

Conclusions

Le Congrès sait fort bien que certaines personnes, employeurs et autres, s'opposent au système de subventions et de contributions obligatoires pour divers motifs. Par ailleurs, ils n'offrent aucune solution de rechange concrète, si ce n'est des sommes accrues de la part du gouvernement. Leurs critiques peuvent se résumer ainsi:

1) le système de subventions et de contributions n'est qu'une autre forme d'impôt et n'apporte que des frais supplémentaires.

Nous répondons qu'il y a des frais supplémentaires uniquement pour les employeurs qui refusent d'assurer la formation. Faute d'un tel système, les frais sont absorbés par les seuls employeurs qui procurent une formation, ce qui est injuste. Tant que les «frais» ne seront pas répartis également, on ne parlera jamais de la formation comme d'un «investissement» mais plutôt comme d'un coût.

2) A quoi veut-on arriver par ce système de subventions et de contributions?

Nous répondons que ce système vise à instaurer un régime national permettant de contrôler les pénuries de main-d'œuvre spécialisée, d'empêcher les manigances pour s'approprier la main-d'œuvre des autres, et de persuader les employeurs d'assurer une formation.

3) La Grande-Bretagne possède un tel système depuis 1964 et il y existe toujours des pénuries.

Nous répondons qu'en parlant ainsi, on évite de se demander à quoi les pénuries ressembleraient faute d'un tel système. Il

There is always a shortfall between supply and demand in some trades for the very good reason that the choice of selection of a trade must rest with the individual. The system must not coerce the individual so that supply and demand match.

An examination of emigration of skilled trades from the U.K. is probably a good reason why skilled shortages still exist in that country.

Attached as Appendix 5 are immigration figures from 1965 to 1978 which show that 71,963 skilled trades people immigrated to Canada alone from the U.K. These statistics surely underline the strains put on the U.K. training system by employers in this country; to say nothing of other nations of the world which also pirated the U.K. system. The grant/levy system in the U.K. has only been training on the projected needs of industry in the U.K.; not the world. If they still have a shortfall employers in Canada must shoulder their share of the blame, and not lend their voice to the criticism that the grant/levy system has not resolved the U.K. skilled trade shortages and is therefore not a scheme to be implemented here in Canada.

Another major factor why there are still skilled trades shortages in the U.K. is that so many firms have been exempted from the grant/levy that it is questionable whether the U.K. still has such a system.

(4) Many firms in Britain only trained to get their money back and the training was of poor quality.

Labour believes that this is not a criticism of the grant/levy system *per se* but of its administration. The quality of training is a question of the enforcement of minimum standards by the Board. It surely cannot be worse than what is presently passing for training in Canada where the ⁽⁵⁾Betcherman study found only 19 per cent of firms surveyed reporting training programmes of more than a year or more, and 33 per cent of only 3 months duration. These are obviously training programmes of low quality that cannot produce skilled tradesmen. Because of the many exemptions referred to in point #3 the quality has suffered because the exempted firms are not subject to the same inspection criteria as they were in the beginning.

(5) The grant/levy system excludes the small employers.

Labour takes the position that this too is an administrative problem. The small employers in Canada through their national organization have agreed that they should participate.

(6) The grant/levy system should only be on a voluntary basis.

Labour believes that it is absolutely impossible to establish it on a voluntary basis. There must be legislative authority to the administering Board to assess a levy and to pay out grants. Otherwise, individual companies could renege and/or refuse to

exister toujours un écart entre l'offre et la demande dans certains métiers pour la très bonne raison qu'il appartient encore à l'individu de choisir le métier qui lui convient. Le système ne doit pas exercer de pressions sur les individus pour équilibrer l'offre et la demande.

Si l'on jette un coup d'œil sur l'émigration de travailleurs qualifiés au Royaume-Uni, on découvrira probablement une bonne raison pour laquelle il existe encore des pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans ce pays.

A l'Annexe 5, dans les chiffres sur l'immigration pour les années 1965 à 1978, on constate que, du Royaume-Uni seulement, 71,963 travailleurs spécialisés ont immigré au Canada. Ces statistiques font certainement ressortir la surcharge que les employeurs britanniques imposent au système de formation de leur pays, sans parler des autres pays du monde qui puisent aussi dans la main-d'œuvre spécialisée du Royaume-Uni. Le système de subventions et de contributions obligatoires du Royaume-Uni n'a formé des travailleurs que pour les besoins prévus de l'industrie britannique, non du monde. S'il y existe encore des pénuries, les employeurs du Canada doivent assumer leur part du blâme plutôt que de prétendre que le système n'a pas mis fin aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée au Royaume-Uni et que, par conséquent, on aurait tort de l'implanter au Canada.

Il y a une autre raison pour laquelle le Royaume-Uni connaît encore de telles pénuries: c'est que tant d'entreprises ont été exemptées des contributions obligatoires qu'il est à se demander si le système existe encore vraiment dans ce pays.

4) Beaucoup d'entreprises britanniques n'ont assuré une formation que pour recouvrer leur argent, de sorte que la formation laissait à désirer.

Nous croyons que cette critique ne vise pas le système de subventions et de contributions obligatoires *en soi*, mais la façon de l'administrer. La qualité de la formation dépend de la manière dont l'office fait respecter les normes minimales. De toute façon, elle ne peut être inférieure à ce qu'on fait actuellement passer pour de la formation dans notre pays où une étude menée par Betcherman⁵ a constaté que seulement 19 pour cent des entreprises questionnées avaient des programmes de formation d'une durée d'un an ou plus, et 33 pour cent de seulement trois mois. Il y a manifestement des programmes de formation assez piètres qu'ils ne peuvent produire de travailleurs spécialisés. A cause des nombreuses exemptions mentionnées au troisième point, la qualité en a souffert car les entreprises exemptées ne sont pas assujetties aux mêmes critères d'inspection qu'elles l'étaient au début.

5) Le système de subventions et de contributions exclut les petits employeurs.

Nous soutenons qu'il s'agit là encore d'un problème administratif. Les petits employeurs du Canada ont décidé, par l'intermédiaire de leur association nationale, qu'ils devraient y participer.

6) Le système de subventions et de contributions devrait être facultatif.

Nous croyons qu'il est absolument impossible de le laisser facultatif. Il faut que le conseil chargé de l'administrer ait le pouvoir, garanti par la loi, d'imposer une contribution et de verser des subventions. Autrement, toute compagnie pourrait

participate on a sector basis. The experiment would collapse before it got underway.

The problem of skilled trades shortages is acute and immediate. Past experience clearly indicates that governments alone have been unable to do the job.

New approaches and new thinking need to be brought to bear. Piecemeal solutions; lack of co-ordination; little or no involvement of labour and management; inequitable and inefficient administration of the programmes are major barriers which must be hurdled. In the Congress' view the programme and new directions proposed above are a positive move in resolving the skilled trades shortages Canada is experiencing.

Respectfully submitted by

The CANADIAN LABOUR CONGRESS
Dennis McDermott, President
Donald Montgomery, Secretary-Treasurer
Shirley G. E. Carr, Executive Vice-President
Julien Major, Executive Vice-President

FOOTNOTES

(1) "Results of a Survey of Skilled Tradesman Requirement and Training in the Industrial Machinery and Equipment Manufacturing Sector from 1979 to 1982".

(2) Case Studies On Aspects of Training Upper Skilled Blue Collar Industrial Workers—The Analysis

(3) A Report by the Tier II Committee on Policies to Improve Canadian Competitiveness

APPENDIX

(1) See Appendix 1

(2) For the Policy Statement on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers adopted by the Canadian Labour Congress in 1976 and subsequent policy on Equal Pay/Equal Opportunity, 1980 see Appendix 2.

(3) A copy of the BCNI/CLC proposal is attached for the information of the Task Force members. (Appendix #3)

(4) See Appendix #4. Submission to the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity by the Canadian Labour Congress, February 1979

(5) Betcherman, G: Skills and Shortages, Economic Council of Canada, p. 12.

Equality of opportunity and treatment for women workers

The Canadian Labour Congress, as a supporter of the Universal Declaration of Human Rights, reaffirms the principle of non-discrimination and proclaims that all human beings are born free and equal in dignity and before the law, and declares that all efforts must be made to provide every worker, without distinction on grounds of sex, with equality of opportunity and treatment in all social, cultural, economic, civic and political fields.

We are conscious of the resolutions declarations, covenants, conventions and recommendations of the United Nations and the specialized agencies, particularly the instruments adopted by the International Labour Organization designed to eliminate discrimination against women and to promote equality of opportunity and treatment for them.

se retirer ou refuser de participer dans son secteur. L'expérience échouerait avant même d'avoir débuté.

Le problème des pénuries de travailleurs spécialisés est aigu et exige une attention immédiate. Les faits ont nettement démontré que les gouvernements ne peuvent y remédier seuls.

Il faut de nouvelles formules, des idées neuves. Les solutions au compte-goutte, le manque de coordination, la rareté ou l'absence de participation des syndicats et du patronat et l'administration inégale et inefficace des programmes, voilà autant d'obstacles majeurs qu'il importe d'éliminer. De l'avis du Congrès le programme et les nouvelles orientations proposés ci-dessus constituent une démarche concrète pour pallier à la pénurie de travailleurs spécialisés qui sévit au Canada.

Respectueusement soumis par le

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA
Denis McDermott, Président
Donald Montgomery, Secrétaire-trésorier
Shirley G. E. Carr, Vice-présidente exécutive
Julien Major, Vice-président exécutif

NOTES

(1) «Résultats d'une enquête sur le besoin et la formation de gens de métiers qualifiés dans le secteur de la fabrication de machines et d'équipement de 1979 à 1982».

(2) Études de cas relatifs à la formation de cols bleus industriels hautement spécialisés—Analyse

(3) Compte rendu des travaux du Comité du deuxième niveau sur l'amélioration de la compétitivité canadienne, pp. 13 et 14

APPENDICE

(1) Voir l'Annexe I

(2) Au sujet de l'énoncé de politique sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adopté par le Congrès du Travail du Canada en 1976, et sa politique subséquente sur l'égalité de rémunération et de chances adoptée en 1980, voir l'Annexe II.

(3) Les membres du Comité spécial trouveront ci-annexé, à titre informatif, un exemplaire du projet présenté par le CEQIN et le CTC. (Annexe #3)

(4) Voir Appendice #4. Mémoire du Congrès du Travail du Canada à la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, février 1979.

(5) Betcherman, G., Les pénuries de travailleurs qualifiés, Conseil économique du Canada, p. 12.

Égalité de chances et de traitement pour les travailleuses

Le Congrès du Travail du Canada, tenant de la Déclaration universelle des droits de l'homme, réaffirme le principe de non-discrimination, proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et déclare que tout doit être mis en œuvre pour accorder à chaque travailleur sans distinction de sexe une égalité de chances et de traitement dans tous les domaines sociaux, culturels, économiques, civils et politiques.

A pris note des résolutions, déclarations, pactes, conventions et recommandations des Nations Unies et des institutions spécialisées, et particulièrement des instruments adoptés par l'Organisation internationale du Travail, visant à éliminer la discrimination exercée à l'encontre des femmes et à promouvoir en leur faveur l'égalité de chances et de traitement;

We are convinced of the special importance of the guarantee of equal rights and opportunities for men and women in their economic and social life and in social development.

We are aware of the invaluable role of women workers in every national economy and of the need to enable women to exercise their right to gainful employment, regardless of family situation, on a footing of equality with men and to maximize their contribution to development.

We are aware that the position of women cannot be changed without changing also the role of men in society and in the family.

We are concerned that considerable discrimination against women workers persists and is incompatible with the interests of the economy, the development of social progress, social justice, the fundamental rights of men and women, and the welfare of the family and society.

We are convinced that women's lack of vocational qualifications is one of the causes of such discrimination.

We are convinced that all efforts must be made to promote and ensure equality of opportunity and treatment of women workers in law and practice.

We are conscious that women's problems in the world of work can be approached and solved within the same general framework of economic and social development as those of men.

We believe that a long-term programme of practical international action will improve the situation of women and increase their effective participation in all sectors.

We are desirous therefore of setting forth certain principles as targets to be achieved progressively in relation to the integration of women in economic life, understanding that such integration presupposes deliberate planning of different social functions.

Therefore the Eleventh Constitutional Convention of the Canadian Labour Congress adopts the following declaration:

Article 1

(1) There shall be equality of opportunity and treatment for all workers. All forms of discrimination on grounds of sex which deny or restrict any such equality are unacceptable and must be eliminated.

(2) Positive special treatment during a transitional period aimed at effective equality between the sexes shall not be regarded as discriminatory.

Article 2

In promotion of equality of opportunity and treatment between women and men in economic and social life, full account shall be taken of the principles contained in international resolutions, declarations, covenants, conventions and recommendations adopted by the United Nations and by the specialized agencies relating to the prevention of discrimination against women.

convaincu de l'importance particulière que revêt la garantie de l'égalité de droits et de chances pour les hommes et pour les femmes dans leur vie économique et sociale et pour le développement social;

conscient du rôle inestimable que jouent les travailleuses dans l'économie de chaque pays et de la nécessité de permettre aux femmes d'exercer leur droit à avoir un emploi rémunéré sur un pied d'égalité avec les hommes, indépendamment de leur situation familiale, et de contribuer autant qu'elles le peuvent au développement;

conscient que la position des femmes ne peut être changée sans changer le rôle des hommes dans la société et dans la famille;

préoccupé par la persistance de très nombreuses discriminations à l'encontre des travailleuses, qui sont incompatibles avec l'intérêt de l'économie, le développement du progrès social, la justice sociale, les droits fondamentaux de l'homme et de la femme, et le bien-être de la famille et de la société;

convaincu que le manque de qualifications professionnelles des femmes est une des causes de cette discrimination;

convaincu qu'il y a lieu de faire tous les efforts en vue de promouvoir et de garantir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes dans la législation et dans la pratique.

sachant que, tant comme ceux des hommes, les problèmes des femmes dans le monde du travail ne peuvent être étudiés et résolus que dans le cadre général du développement économique et social;

estimant qu'un programme à long terme d'action internationale pratique améliorera la condition des femmes et accroîtra leur participation effective dans tous les secteurs;

désirant par conséquent poser certains principes, conçus comme des objectifs à atteindre progressivement, au sujet de l'intégration des femmes dans la vie économique, étant entendu qu'une telle intégration présuppose une soigneuse planification des différents aspects de la vie sociale;

prononce solennellement la déclaration suivante à l'occasion de l'Assemblée statutaire du Congrès du Travail du Canada sur les syndiquées au Canada:

Article 1

(1) Les travailleuses ont droit à l'égalité de chances et de traitement avec les hommes. Toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe qui dénie ou limitent cette égalité sont inacceptables et doivent être abolies.

(2) Un traitement spécial positif pendant une période transitoire, visant une égalité effective entre les sexes, ne sera pas considéré comme discriminatoire.

Article 2

Toute action destinée à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans la vie économique et sociale doit tenir pleinement compte des principes contenus dans les résolutions, déclarations, pactes et conventions et recommandations adoptés par les Nations Unies et par les institutions spécialisées en matière de prévention de la discrimination contre les femmes.

Article 3

All measures shall be taken to guarantee women's right to work as the inalienable right of every human being and to revise, as necessary, existing laws, collective agreements, practices or customs which limit the integration of women in the workforce on a footing of equality with men.

Article 4

All measures shall be taken to educate public opinion and to foster social attitudes and behaviour which encourage and ensure equality between women and men in working, family and social life.

Article 5

(1) Measures shall be taken to ensure that boys and girls receive the same basic education and have access to the same forms of vocational orientation and guidance and to all forms and levels of formal vocational training for all occupations and professions.

(2) Measures shall be taken to require institutes of vocational guidance and training to help and to encourage girls and women to make full use of available orientation, guidance and training facilities and to choose and enter all occupations freely, including those hitherto reserved in practice for men.

(3) Measures shall be taken to ensure the placement of girls and women who have completed training programmes on an equal footing with similarly qualified boys and men. For this purpose, maximum encouragement should be given to co-operation between training instructors and the official placement services.

(4) Measures shall be taken to prohibit stipulations regarding the sex of applicants in employment notices.

(5) Special measures shall be taken to facilitate the continuing education and training of women on the same basis as men and to provide retraining facilities for them, especially during and after periods of absence from the labour force.

Article 6

(1) All necessary measures shall be taken to guarantee women's right to work, as is the inalienable right of every human being.

(2) With a view to stimulating women's integration in the work force on a footing of equality with men, all measures shall be taken to encourage a more equitable balance in their distribution in the various sectors of the economy, in the various branches, professions and occupations and the various levels of skill and responsibility.

(3) There shall be no discrimination against women workers on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family responsibilities or conviction for an offence in respect of which a pardon has been

Article 3

Toutes les mesures seront prises pour assurer aux femmes le droit au travail comme un droit inaliénable de tout être humain et pour réviser, s'il y a lieu, les lois, les conventions collectives, les pratiques ou les coutumes existantes qui empêchent les femmes de s'intégrer à la population active sur pied d'égalité avec les hommes.

Article 4

Toutes les mesures nécessaires et appropriées seront prises pour former l'opinion publique et pour créer des attitudes sociales et des comportements encourageant et garantissant l'égalité entre hommes et femmes dans la vie active, familiale et sociale.

Article 5

(1) Des mesures seront prises pour assurer aux jeunes gens et aux jeunes filles l'accès à des formes identiques d'éducation scolaire de base, d'orientation et de conseils professionnels, ainsi qu'à tous les types et niveaux de formation professionnelle de base pour tous les métiers et toutes les professions.

(2) Des mesures seront prises pour inciter les institutions d'orientation et de formation professionnelles à encourager les jeunes filles et les femmes à tirer pleinement parti des possibilités de conseils d'orientation et de formation professionnelles ainsi qu'à choisir et à exercer librement tous les métiers, y compris ceux qui, dans la pratique, sont jusqu'à présent réservés aux hommes.

(3) Des mesures seront prises pour assurer le placement des jeunes filles et des femmes achevant un programme de formation sur un pied d'égalité avec les jeunes gens et les hommes ayant acquis la même qualification. A cette fin, il conviendra de favoriser au maximum la collaboration des formateurs avec le service officiel responsable en matière de placement.

(4) Des mesures seront prises pour interdire dans les offres d'emploi l'indication du sexe du travailleur recherché.

(5) Des mesures spéciales seront prises pour faciliter l'éducation et la formation permanentes des femmes sur les mêmes bases que pour les hommes et pour leur fournir des facilités de recyclage, particulièrement pendant et après des périodes d'absence de la vie active.

Article 6

(1) Toutes les mesures nécessaires seront prises afin d'assurer le droit des femmes au travail comme un droit inaliénable de tout être humain.

(2) Afin de favoriser l'intégration des femmes dans la population active, sur un pied d'égalité avec les hommes, toutes mesures seront prises en vue d'encourager un équilibre plus juste de leur répartition dans les différents secteurs de l'économie, dans les diverses branches et professions et aux divers niveaux de qualification et responsabilité.

(3) Aucune discrimination ne sera exercée à l'encontre des travailleuses en raison de leur race, origine nationale ou ethnique, couleur, religion, âge, situation de famille, de leurs responsabilités familiales ou de l'état de travailleuses graciées ou

granted by any authority under law, if granted under the Criminal Records Act, not revoked.

(4) Special measures shall be taken to ensure that the potentialities, aptitudes, aspirations and needs of women, including those living in rural areas, as well as those of men are taken fully into account in employment promotion programmes and strategies.

(5) Positive measures shall be taken to stimulate the equal access of women to top positions in both public and the private sectors.

(6) So far as possible, jobs and workplaces shall be so designed as to be suitable for all workers, women as well as men.

Article 7

(1) Women workers shall be guaranteed the right to equal remuneration for work of equal value in accordance with the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, and the Equal Remuneration Recommendation, 1951 (ILO).

(2) Special measures shall be taken to ensure equal remuneration for work of equal value for women also in occupations in which women predominate and to measure the relative value of their work with full regard to the qualities essential to performing the job.

(3) Special measures shall be taken to raise the level of women's wages as compared with that of men's and to eradicate the causes of lower average earnings for women possessing the same or similar qualifications or doing the same work or work of equal value.

(4) Special measures shall be taken, as necessary and appropriate, to ensure equality of treatment for workers employed regularly on a part-time basis, the majority of whom are women particularly with respect to pro rata fringe benefits.

Article 8

(1) There shall be no discrimination against women workers on the grounds of pregnancy and childbirth and women bearing children shall be protected from dismissal on such grounds during the entire period of pregnancy and maternity leave. They shall have the right to resume their employment without loss of acquired rights.

(2) Adoptive parents shall be entitled to time off following the adoption of a child. They shall be protected from dismissal during this period and shall retain the right to resume their employment without loss of acquired rights.

(3) Because maternity is a social function, all women workers shall be entitled to full maternity protection, the costs of which should be borne by social security or other public funds or by means of collective arrangements.

(4) All couples and individuals have the basic right to decide freely and responsibly on the number and spacing of their

ayant obtenu, en vertu de la Loi sur le casier judiciaire, un pardon qui n'a pas été révoqué.

(4) Des mesures spéciales seront prises afin que les programmes et les stratégies visant à la promotion de l'emploi tiennent pleinement compte des possibilités, des aptitudes, des aspirations et des besoins des femmes, aussi bien que des hommes, y compris celles qui vivent dans les zones rurales.

(5) Des mesures positives seront prises pour favoriser l'égalité d'accès des femmes aux postes et aux positions de niveau supérieur, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

(6) Les emplois et les lieux de travail seront, dans la mesure du possible, conçus de façon à convenir à tous les travailleurs, aux hommes comme aux femmes.

Article 7

(1) Le droit des travailleuses à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sera garanti, conformément aux dispositions de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 (OIT).

(2) Des mesures spéciales seront prises pour que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale soit assurée aux femmes également dans les professions où la main-d'œuvre est en majorité féminine et pour mesurer la valeur relative de leur travail, en tenant pleinement compte des qualités indispensables pour exécuter ce travail.

(3) Des mesures spéciales seront prises pour relever le niveau des salaires féminins par rapport à celui des salaires masculins et pour éliminer les causes du niveau inférieur des gains moyens des femmes qui possèdent des qualifications identiques ou analogues et qui accomplissent le même travail ou un travail de valeur égale.

(4) Des mesures spéciales seront prises, lorsque cela est nécessaire et approprié, pour assurer l'égalité de traitement aux travailleurs employés régulièrement à temps partiel (qui comptent une majorité de femmes), particulièrement en ce qui concerne les avantages accessoires à accorder au prorata des prestations fournies.

Article 8

(1) Aucune discrimination ne sera exercée contre les travailleuses en raison de la grossesse ou de l'accouchement et les femmes enceintes seront protégées contre toute mesure de licenciement en rapport avec leur maternité pendant toute la durée de la grossesse et du congé de maternité. Elles auront le droit de reprendre leur emploi sans perte des droits acquis.

(2) Les parents adoptifs auront droit à un congé à l'adoption d'un enfant. Ils seront à l'abri du congédiement pendant cette période et conserveront le droit de reprendre leur emploi sans perdre les droits acquis.

(3) Étant donné que la maternité est une fonction sociale, toutes les travailleuses bénéficieront pleinement de la protection de la maternité, les frais devant être couverts par la sécurité sociale ou d'autres sources officielles ou encore à d'autres moyens de financement collectifs.

(4) Tout couple ou tout individu a le droit fondamental de décider librement et d'une façon responsable du nombre et de

children and to receive the necessary information, education and means to exercise this right.

(5) The proper care of children is an important social function of our society and suitable provision for time off for the illness of a child must be allowed for by means of legislation, collective agreements and contractual arrangements.

Article 9

(1) Protection of women at work shall be an integral part of the efforts aimed at continuous promotion and improvement of living and working conditions of all employees.

(2) Women shall be protected from risks inherent in their employment and occupation on the same basis with the same standards of protection as men, in the light of advances in scientific and technological knowledge.

(3) Studies and research shall be undertaken into processes which might have a harmful effect on women and men from the standpoint of their social function of reproduction.

(4) Measures shall be taken to extend special protection to women for types of work proved to be harmful for them from the standpoint of their social function of reproduction and such measures shall be reviewed and brought up to date periodically in the light of advances in scientific and technological knowledge.

Article 10

In order to ensure practical equality of opportunity and treatment between men and women workers, all appropriate measures shall be taken to strengthen the social infrastructure and to provide the necessary supporting services and equipment in the community, in particular child-care and education services; such services and facilities shall be designed to meet the needs of children of all ages and the needs of their parents and shall be subsidized, run or supervised by the competent public authority.

Article 11

There shall be no discrimination against women in respect of social security and provisions concerning retirement and pensions, and differences in the treatment of men and women under such schemes shall be reviewed and revised.

Article 12

Review of the taxation system shall be considered wherever such system constitutes an obstacle to women's employment.

Article 13

In order to improve the status of women together with that of men special efforts shall be made to ensure that women, particularly in rural areas, are accorded an equitable share of all resources—national and international—available for development and that they are closely associated with develop-

l'espace des naissances et de recevoir l'information nécessaire, l'éducation et les moyens d'exercer ce droit.

(5) Le soin des enfants est une fonction sociale importante dans notre société et l'on doit s'assurer, au moyen de la législation, des conventions collectives et des ententes contractuelles de périodes libres raisonnables quand un enfant est malade.

Article 9

(1) La protection des femmes au travail doit s'insérer dans les efforts visant à promouvoir et à améliorer de façon permanente les conditions de travail et de vie de tous les travailleurs.

(2) Les femmes seront protégées contre les risques inhérents à leur emploi et à leur profession sur la même base et selon les mêmes normes de protection que les hommes, à la lumière des progrès réalisés dans les connaissances scientifiques et techniques.

(3) Des études et des recherches seront entreprises quant aux travaux qui pourraient exercer sur les femmes et les hommes des effets nuisibles du point de vue de leur fonction de fécondité.

(4) Des mesures de protection spéciale ne seront prises en faveur des femmes que pour les types de travail dont il est prouvé qu'ils peuvent leur être préjudiciables du point de vue de leur fonction sociale de fécondité et ces mesures seront révisées et mises à jour périodiquement, compte tenu des progrès dans les connaissances scientifiques et techniques.

Article 10

Afin de garantir dans la pratique l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, toutes les mesures seront prises pour renforcer l'infrastructure sociale et pour fournir les services et équipements nécessaires dans la communauté, en particulier des services et installations de soins et d'éducation aux enfants; ces services et installations répondront aux besoins des enfants de tous âges et aux besoins de leurs parents et seront subventionnés, gérés ou contrôlés par l'autorité publique compétente.

Article 11

Aucune discrimination ne sera exercée à l'encontre des femmes en matière de sécurité sociale, de retraite et de pension et les différences entre le traitement des hommes et des femmes que pourraient présenter ces systèmes feront l'objet d'un examen et d'une révision.

Article 12

La révision du régime fiscal doit être envisagée partout où celui-ci constitue un frein au travail des femmes.

Article 13

Afin d'améliorer la condition des femmes comme celle des hommes, des efforts spéciaux seront déployés pour que les femmes, particulièrement dans les zones rurales, bénéficient d'une part équitable de toutes les ressources—nationales et internationales—consacrées au développement et pour qu'elles

ment planning and implementation at the international, national and community levels.

Article 14

Equality of opportunity and treatment for women and men in working life shall be guaranteed by means of legislation, collective agreements or contractual arrangements of binding character. Measures shall be taken to enforce application of this principle, including procedures for complaints, conciliation, appeal and recourse to the courts.

To implement this declaration the Canadian Labour Congress in Convention adopts the following plan of action:

I National Action

1. General policy

The federal and provincial governments should undertake to take specific action within the framework of national and provincial development planning to promote equality of opportunity and treatment for women workers in education, training, employment and occupation and to set up effective machinery, on a tri-partite basis, and with the participation of women, for planning, stimulating and evaluating such action and for applying the policy of equal opportunity and treatment at all levels.

2. Women's participation in the work force

Measures should be taken to guarantee the right to work and to free choice of profession and occupation, and fully to integrate women on an equal basis and without discrimination in working life, including specifically, measures appropriate in the national circumstances:

(a) to carry on a policy of economic and social development that will ensure full employment for women and men; and to open all employment opportunities for women by breaking down any barriers to women's employment in particular areas of work based on a sex-typed division of labour or on the grounds of their marital status or age;

(b) to develop counselling, training and employment policies which take account of individual aptitudes, capacities and interests, irrespective of sex;

(c) to stimulate and create real opportunity for access of women to higher levels of skill and responsibility in the occupational structures;

(d) to analyze internal regional differences both in women's rate of activity and in character of their participation in the workforce and take positive measures to provide equal work opportunities for both men and women in all regional development planning and action;

(e) to ensure adequate and appropriate attention to women's integration in work life in all national and provincial and social development planning and action;

soient étroitement associées à la planification du développement et à sa mise en œuvre aux niveaux international, national et de la communauté.

Article 14

L'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans la vie active devra être garantie par des mesures législatives, des conventions collectives ou des dispositions contractuelles de caractère obligatoire. Des mesures seront prises pour mettre ce principe en vigueur; elles comprendront des procédures de plaintes, de conciliation, d'appel et de recours auprès des tribunaux.

Pour la mise en œuvre de cette déclaration, le Congrès du Travail du Canada réuni en assemblée adopte le plan suivant:

I Action sur le plan national

1. Politique générale

Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux devraient s'engager à mener une action spécifique dans le cadre de la planification du développement national et provincial en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses dans l'éducation, la formation, l'emploi et la profession, et à établir un mécanisme efficace, sur une base tripartite et avec la participation des femmes, pour planifier, stimuler et évaluer cette action et pour faire appliquer la politique d'égalité de chances et de traitement à tous les niveaux.

2. Participation des femmes à la vie active

Des mesures devraient être prises pour garantir le droit au travail et au libre choix de la profession et de l'emploi, ainsi que pour intégrer pleinement les femmes dans la vie active sur un pied d'égalité et sans discrimination, notamment par des mesures adaptées aux circonstances nationales et destinées plus particulièrement à:

a) mener une politique de développement économique et social qui assure le plein emploi des femmes et des hommes; et ouvrir toutes les possibilités d'emploi pour les femmes en éliminant les barrières qui s'opposent à leur emploi dans certains secteurs d'activité en vertu d'une division du travail fondée sur le sexe ou à cause de leur statut matrimonial ou de leur âge;

b) élaborer des politiques d'orientation, de formation et d'emploi qui prennent en considération les aptitudes, les compétences et les aspirations individuelles, indépendamment du sexe;

c) stimuler et créer de réelles possibilités d'accès pour les femmes à des niveaux supérieurs de qualification et de responsabilité dans les structures professionnelles;

d) analyser les particularités de l'emploi des femmes et leurs différents taux d'activité dans chaque région du pays et prendre des mesures concrètes pour fournir les mêmes possibilités d'emploi aux hommes et aux femmes dans tous les plans et actions de développement régional;

e) veiller à ce que tous les plans et actions de développement économique et social élaborés aux niveaux national et provincial accordent toute l'attention voulue à l'intégration des femmes dans la vie active;

(f) to ensure adequate and appropriate attention to all special categories of women who may encounter particular difficulties, who are frequently the victims of discrimination and exploitation and who also run social risks;

(g) to apply the same criteria to all workers in cases of redundancy or dismissal;

(h) to promote changes of attitudes towards the employment of women, irrespective of marital status or age, including the promotion of positive attitudes towards women's employment by employers and workers and their respective organizations, by men and women themselves and by society as a whole;

(i) to devote greater attention to women workers in the rural sector in order to promote fuller participation by such workers in the workforce and in national development.

3. Vocational guidance and training

Equality of opportunity and treatment for girls and women in respect of vocational guidance and training should be promoted to conform with the principles set forth:

(a) Educating the general public and in particular parents, teachers, vocational guidance and vocational training staff, the staff of employment and other social services, employers and workers, on the need for encouraging women and men to play an equal part in society and in the economy and for changing traditional attitudes regarding the work of women and men in the home and in working life;

(b) providing girls and women with vocational guidance on the same broad range of educational vocational training and employment opportunities as boys and men, encouraging them to take full advantage of such opportunities and creating the conditions required for them to do so;

(c) promoting equality of access for girls and women to all streams of education and to vocational training for all types of occupations, including those which have been traditionally accessible to only boys and men;

(d) promoting further training for girls and women to ensure their personal development and advancement to skilled employment and posts of responsibility, and urging employers to provide them with the same opportunities to extending their work experience as offered to male workers with the same education and qualifications;

(e) providing day care facilities and other services for children of different ages, in so far as possible, so that girls and women with family responsibilities have access to normal vocational training, as well as making special arrangements, for instance in the form of part-time or correspondence courses, vocational training programmes following a recurrent pattern or programmes using mass media;

f) accorder une attention adéquate et appropriée à toutes les catégories spéciales de femmes qui peuvent rencontrer des difficultés particulières, qui sont fréquemment victimes de discrimination et d'exploitation et qui doivent aussi faire face à ces risques sociaux;

g) recourir aux mêmes critères à l'égard de tous les travailleurs en cas de mise en chômage ou de licenciements;

h) promouvoir un changement d'attitude à l'égard de l'emploi des femmes, quel que soit leur situation de famille ou leur âge, et encourager des attitudes positives de la part des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations respectives, des hommes et des femmes et de la société toute entière en ce qui concerne l'emploi des femmes;

i) accorder une plus grande attention aux travailleuses du secteur rural, afin de favoriser leur participation accrue à la force de travail et au développement national et provincial.

3. Orientation et formation professionnelles

L'égalité de chances et de traitement pour les jeunes filles et les femmes en matière d'orientation et de formation professionnelles devrait être favorisée, conformément aux principes ci-après énoncés:

a) faire connaître à l'opinion publique et en particulier aux parents, enseignants, personnes chargées de l'orientation et de la formation professionnelles, personnel des services de l'emploi et autres services sociaux, employeurs et travailleurs, le besoin de voir les femmes et les hommes participer sur un pied d'égalité à la vie sociale et économique et le besoin de modifier les attitudes traditionnelles à l'égard du rôle des femmes et des hommes à la maison et dans la vie professionnelle;

b) fournir aux jeunes filles et aux femmes une orientation professionnelle qui offre le même éventail de possibilités d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qu'aux jeunes gens et aux hommes, les encourager à profiter de ces possibilités et créer les conditions qui leur permettent d'en tirer pleinement parti;

c) promouvoir l'égalité d'accès des jeunes filles et des femmes à tous les types d'enseignement et à une formation professionnelle pour tous les types d'emploi, y compris ceux qui ont été jusqu'ici traditionnellement réservés aux jeunes gens et aux hommes;

d) favoriser le perfectionnement des jeunes filles et des femmes afin d'assurer leur épanouissement et leur promotion professionnelle à des emplois qualifiés et des postes de responsabilités en insistant auprès des employeurs pour qu'ils offrent à celles-ci—à égalité d'instruction et de qualification—les mêmes possibilités qu'aux travailleurs masculins d'enrichir leur expérience professionnelle.

e) créer, dans la mesure du possible, des structures d'accueil et d'autres services pour les enfants de tout âge de façon à permettre aux jeunes filles et aux femmes ayant des responsabilités familiales d'avoir accès aux filières normales de formation professionnelle ainsi que prendre des dispositions spéciales, par exemple sous forme de cours à temps partiel ou par correspondance, de programmes de formation professionnelle par étapes ou de programmes utilisant les moyens de communication de masse;

(f) providing vocational training programmes for women above the normal age of entry into employment who wish to take up work for the first time or re-enter it after a period of absence.

Special vocational training arrangements and programmes, similar to those envisaged in clauses (e) and (f) above of his recommendation, should be available to men having analogous problems.

4. Promotion of equality of opportunity and treatment in employment and occupation

All necessary measures should be taken:

(a) to ratify, as necessary, the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), and all other relevant conventions of the ILO, in so far as they are concerned with sex discrimination. Workers' and employers' organizations should, through collective agreements or in other ways, assist in realizing full implementation of the provisions of these instruments:

(b) to eliminate all forms of discrimination against women in all sectors of social and economic activity and at all levels of skill and responsibility;

(c) to ensure women's access to qualified employment in all sectors of economic and social activity and their in-service training;

(d) to promote, in particular, through government action, equal opportunities for women, such action to include legislation relating to equality of opportunity for women workers, and effective machinery under public control, for its enforcement; and to ensure strict application of the principle of non-discrimination in all sectors and especially those under public control;

(e) to create inter alia through educational and promotional activities, conducted in particular through the mass media and schools, social attitudes that are favourable to the employment of women including, especially, married women and women with family responsibilities;

(f) to ensure that the right to work for women does not depend on the existing economic situation or on any other consideration and, therefore, that social measures for families are applied at all times without discrimination so that women are not discouraged from participation in economic life.

5. Social security

Measures should be taken to eliminate all discriminatory treatment in social security schemes, in particular as concerns the payment of benefits, and to review the position of heads of families and single persons with regard to entitlement to social security benefits.

6. Review of protective legislation

Measures should be taken to review all protective legislation applying to women in the light of up-to-date scientific knowledge and technological advances and to revise, supplement,

f) prévoir des programmes de formation pour les femmes ayant dépassé l'âge normal d'entrée dans la vie professionnelle et qui désirent prendre pour la première fois un emploi ou en reprendre un après une période d'absence.

Les hommes ayant à faire face aux mêmes problèmes devraient pouvoir bénéficier de dispositions et de programmes spéciaux analogues à ceux qui sont envisagés aux alinéas e) et f) de la présente recommandation.

4. Promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession

Toutes mesures nécessaires devraient être prises:

a) pour ratifier, le cas échéant, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et toutes les conventions pertinentes de l'OIT dans la mesure où elles concernent la discrimination reposant sur le sexe et pour en assurer la pleine application. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient contribuer à réaliser cette pleine application par la négociation collective ou par d'autres moyens;

b) pour éliminer toutes les formes de discrimination contre les femmes dans tous les secteurs de l'activité économique et sociale et à tous les niveaux de qualification et de responsabilité;

c) pour assurer l'accès des femmes à l'emploi qualifié dans tous les secteurs de l'activité économique et sociale et leur formation en cours d'emploi;

d) pour promouvoir, notamment par une action des gouvernements, l'égalité des chances pour les femmes, en particulier par l'élaboration d'une législation sur l'égalité de chances pour les travailleuses et d'un système d'application efficace soumis au contrôle de l'État et qui garantiraient le strict respect du principe de la non-discrimination dans tous les secteurs, particulièrement ceux qui sont soumis au contrôle de l'État;

e) pour créer, notamment par des activités d'éducation et d'information, par exemple grâce aux mass media et par l'école, une attitude sociale favorable à l'égard du travail des femmes et en particulier des femmes mariées et des femmes ayant des responsabilités familiales;

f) pour faire en sorte que le droit des femmes au travail ne dépende pas de la situation économique existante ou de toute autre considération et, à cette fin, que les mesures sociales en faveur des familles soient appliquées en tout temps et sans discrimination, afin de ne pas décourager les femmes de participer à la vie économique.

5. Sécurité sociale

Des mesures devraient être prises pour éliminer tout traitement discriminatoire à l'égard des femmes dans les régimes de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le versement des prestations, et pour revoir la notion de chef de famille et d'isolé pour l'obtention des droits à la sécurité sociale.

6. Examen de la législation protectrice

Des mesures devraient être prises pour revoir, à la lumière des connaissances scientifiques les plus récentes et de l'évolution technique, toute la législation protectrice s'appliquant

extend to all workers, retain, or repeal such legislation according to national circumstances, these measures being aimed at the improvement of the quality of life.

7. Right to maternity protection

All necessary measures should be adopted:

(a) in light of scientific knowledge and technological advances, to extend the scope and to raise the standards of maternity protection, it being understood that the costs would be borne by social security or other public funds or by means of collective arrangements;

(b) to ensure that all couples and individuals have access to the necessary information, education and means to exercise their basic right freely and responsibly on the number and spacing of their children;

(c) to make it possible for workers to take leave for a reasonable time after the period of maternity leave without relinquishing their employment and all rights resulting from their employment being fully safeguarded.

8. Strengthening the social infrastructure

1. In order to make women's right to work outside the home without discrimination fully effective in practice, measures should be taken in particular:

(a) to adapt, so far as possible, working life to the needs of workers;

(b) to develop services and facilities meeting the needs of children of all ages and other dependents of workers;

(c) to provide to all workers (men and women) information, assistance, community services and social amenities, to facilitate the harmonious combination of home and work responsibilities;

(d) to reduce household drudgery.

2. Educational and promotional measures should be taken as necessary and appropriate to encourage a more equitable sharing among family members of household tasks, including child-rearing.

3. Special attention should be given to the question of flexible working hours and of shorter working days for all workers where national circumstances permit, with a view to facilitating the harmonious accomplishment of family and work tasks and to promoting practical equality of opportunity and treatment for women workers.

9. Women's effective participation in national, regional and international bodies

(1) The effective participation of women should be ensured in national decision-making bodies, government commissions, advisory boards, councils, conferences and in all appropriate national and internal regional and community bodies.

(2) Measures should be taken to ensure that women are considered for and appointed to delegations on the same basis

uniquement aux femmes et pour réviser, étendre à tous les travailleurs, compléter, maintenir ou abroger cette législation selon les besoins et les circonstances de chaque pays; ces mesures devraient tendre à améliorer la qualité de la vie.

7. Droit à la protection de la maternité

Toutes mesures nécessaires devraient être adoptées:

a) à la lumière des connaissances scientifiques et du progrès technique, en vue d'étendre la portée et d'améliorer la valeur des normes relatives à la protection de la maternité, étant entendu que le coût de cette protection devrait être supporté par les systèmes de sécurité sociale ou d'autres fonds publics ou systèmes collectifs;

b) pour faire en sorte que tous les couples et tous les individus aient accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer leur droit fondamental de décider librement et d'une façon responsable du nombre et de l'espacement des naissances;

c) pour permettre aux travailleuses de prendre congé pendant une période raisonnable immédiatement après la fin du congé de maternité sans perdre leur emploi, tous les droits afférents à celui-ci étant pleinement préservés.

8. Renforcement de l'infrastructure sociale

1. Afin de permettre aux femmes d'exercer pleinement, dans la pratique, leur droit au travail en dehors du foyer, sans être exposées à aucune discrimination, il conviendrait de prendre des mesures, notamment:

a) pour adapter autant que possible la vie active aux besoins des travailleurs;

b) pour établir des services et des installations correspondant aux besoins des enfants de tout âge et des autres personnes à la charge des travailleurs;

c) pour fournir à tous les travailleurs (hommes et femmes) des informations, des conseils, une assistance des services collectifs et des institutions sociales pour leur permettre de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales;

d) pour réduire les besognes ménagères fastidieuses.

2. Il conviendrait de prendre des mesures d'éducation et d'information nécessaires et appropriées en vue d'encourager un partage plus équitable des tâches entre les membres de la famille, notamment en ce qui concerne les enfants à élever.

3. Une attention spéciale devrait être vouée à l'examen d'horaires de travail flexibles ou de journées de travail plus courtes pour tous les travailleurs, lorsque les circonstances nationales le permettent, afin de faciliter l'accomplissement harmonieux des tâches familiales et professionnelles et de promouvoir dans la pratique l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses.

9. Participation effective des femmes aux organismes nationaux, régionaux et internationaux

1. Une participation effective des femmes devrait être assurée dans tous les organismes nationaux habilités à prendre des décisions, dans les commissions gouvernementales, les commissions consultatives, les conseils et les conférences et dans tous les organismes internes régionaux et locaux appropriés.

2. Des mesures devraient être prises pour que les femmes soient prises en considération et désignées pour participer, sur

and by the same standards as men, whether to the International Labour Conference, to regional conferences of the ILO or to other national, regional and international meetings convened under the auspices of the ILO and other intergovernmental organizations.

10. General measures

In order to ensure full equality of opportunity and treatment for women workers, measures should be taken to:

- (a) achieve equality of opportunity and treatment for all workers in education, training, employment and occupation;
- (b) change the still widely prevailing traditional attitudes of men and women to their role in the family and society and to guarantee the fundamental principle that all human beings (men and women) have the undeniable right to work.

II Canadian Labour Congress action

1. Regional action

Measures should be taken or envisaged to strengthen Canadian Labour Congress, provincial federations' and affiliates' action at the regional level with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, in particular:

- (a) by placing the question of equality of opportunity and treatment for women workers on the agenda of future sessions of regional advisory committees and regional conferences;
- (b) by studying the possibilities of regional commissions on the status of women workers which will initiate regional and national programmes of action for the advancement of women in economic, social and cultural life and the promotion of equality of opportunity of treatment for them and by strengthening the Canadian Labour Congress' regional field structure so that these programmes can be implemented effectively and so that the CLC can co-operate closely on questions of importance to women at the regional level with other organizations of the United Nations' system and with non-governmental organizations, especially employers' and workers' organizations;
- (c) by promoting, in co-ordination with other bodies, in-depth studies on constraints on women's employment within different cultural and economic patterns and on possible means of relaxing or abolishing these constraints;
- (d) by ensuring that CLC activities undertaken in the various regions, or its activities in co-operation with other agencies in connection with the World Employment Programme, or through technical co-operation projects, will promote the effective participation of women in development. Care should be taken to ensure that these activities do not lead to the perpetuation, maintenance or furthering of discrimination against women and to ensure the implementation of international labour standards, in particular Con-

un pied d'égalité avec les hommes et selon les mêmes critères, aux délégations prenant part tant à la Conférence internationale du Travail de l'OIT qu'à d'autres réunions nationales, régionales et internationales convoquées sous les auspices de l'OIT et des autres organisations internationales.

10. Mesures d'ordre général

Afin de garantir aux travailleuses la pleine égalité de chances et de traitement, des mesures devraient être prises pour:

- a) assurer l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs dans l'enseignement, la formation, l'emploi et la profession;
- b) modifier les attitudes traditionnelles encore très courantes chez les hommes et les femmes quant à leur rôle respectif dans la famille et la société et garantir le principe fondamental selon lequel tous les humains (hommes et femmes) ont un droit indéniable au travail.

II Action du Congrès du Travail du Canada

1. Action sur le plan régional

Des mesures devraient être prises ou envisagées sur le plan régional pour renforcer l'action du Congrès du Travail du Canada, des fédérations provinciales et des affiliés visant à favoriser l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, notamment:

- a) en inscrivant la question de l'égalité de chances et de traitement à l'ordre du jour des prochaines sessions des commissions consultatives régionales et des conférences régionales;
- b) en étudiant la possibilité de créer des commissions régionales sur la condition des travailleuses chargées de la mise en œuvre de programmes d'action régionaux et nationaux visant à assurer la promotion des femmes dans la vie économique, sociale et culturelle et l'application d'une vraie égalité de chances et de traitement pour celles-ci et en renforçant les services extérieurs régionaux afin que ses programmes puissent être efficacement appliqués et que le Congrès du Travail du Canada puisse, sur le plan régional, collaborer étroitement pour toutes les questions revêtant de l'importance pour les femmes, avec les autres affiliés et organisations du système des Nations Unies et avec les organisations non gouvernementales (spécialement les organisations d'employeurs et de travailleurs);
- c) en réalisant, en collaboration éventuellement avec d'autres organismes, des études en profondeur sur les contraintes qui entravent l'emploi des femmes, dans différents contextes culturels et économiques, et sur les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour alléger, corriger ou abolir ces contraintes;
- d) en faisant en sorte que les activités entreprises par le CTC dans les diverses régions, pour lui-même ou en collaboration avec les autres institutions, dans le cadre du Programme mondial de l'emploi ou des projets d'assistance technique, contribuent à une participation effective des femmes au développement, qu'elles ne perpétuent ou ne créent pas des discriminations contre les femmes, et que l'on veille, dans le cadre de ces projets, à l'application des normes internationales du travail notamment des conven-

vention No. 100 (Equal Remuneration Convention, 1951) Convention No. 103 (Maternity Protection Convention, 1952) and Convention 111 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958).

2. National action

Measures should be taken by the Canadian Labour Congress:

(1) to set an example in its own organization so that any discrimination against women may be avoided and women may have equal opportunity of access to all posts;

(2) to establish a national Canadian Labour Congress Department on the Status of Women Workers to direct action aimed at promoting equality of opportunity and treatment for women in economic and social life;

(3) to set up a central unit or appropriate administrative machinery which might serve as the secretariat of the CLC Committee on the Status of Women Workers. Such a unit or machinery, headed by a director, should develop and co-ordinate research and statistics, planning, programming and action on equality of opportunity and treatment for women workers, and disseminate knowledge and information pertaining to women's preparation for work life and their integration in the work force, and to provide a mechanism for systematic consultation with employers' and workers' organizations.

III International action

1. The necessary measures should be taken with a view to making it possible:

(a) to call upon the provinces of Canada to supply reports under Article 19 of the Constitution on the Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3), the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Part VIII (Maternity Benefits) of the Social Security (Minimum Standards) Convention 1952 (No. 102), with a view to evaluating whether the provisions of these conventions are adequate in the light of today's concept of the right of maternity protection;

(b) to review and revise, if necessary, ILO standards relating to the employment of women and other relevant instruments, including Conventions Nos. 100 (Equal Remuneration Convention, 1951) and 111 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958) and all protective instruments, in order to determine whether their provisions are still adequate in the light of experience acquired since their adoption and to keep them up to date in the light of scientific and technical knowledge and social progress;

(c) on the basis of the reports under Article 19 of the Convention (ILO) to be supplied by member states in 1977 on the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123), to place on the agenda of the earliest possible session of the International Labour Conference the question of workers with family responsibilities, with a view to the adoption of a new instrument;

tions nos 100 (sur l'égalité de rémunération, 1951), 103 (sur la protection de la maternité, 1952) et 111 concernant la discrimination (emploi et profession, 1958).

2. Action sur le plan national

Le Congrès du Travail du Canada devrait:

(1) donner l'exemple dans sa propre organisation en évitant toute discrimination à l'égard des femmes et en leur assurant des chances égales d'accès à tous les postes;

(2) créer un service national au Congrès du Travail du Canada sur la condition des travailleuses en vue d'orienter les actions visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes dans la vie économique et sociale;

(3) établir une unité centrale ou un système administratif adéquat qui pourrait servir de secrétariat au Comité du CTC sur la condition des travailleuses. Cet organisme devrait, sous l'impulsion d'un directeur, développer et coordonner les recherches, les statistiques, la planification, la programmation et l'action en matière d'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, diffuser les données et les informations en ce qui concerne la préparation des femmes à la vie active et leur intégration dans la main-d'œuvre et créer des moyens de consultation systématique des organisations d'employeurs et de travailleuses.

III Action sur le plan international

1. Les mesures nécessaires devraient être prises en vue de:

a) la présentation par toutes les provinces du Canada de rapports découlant de l'article 19 des Statuts sur la convention de protection de la maternité 1919 (n° 3), de la convention (révisée) sur la protection de la maternité 1952 (n° 103) ainsi que de la partie VIII (prestations de maternité) de la convention sur la sécurité sociale (normes minimums) 1952 n° 102) afin de voir si les dispositions de ces conventions sont adéquates et conformes à l'idée que l'on se fait aujourd'hui du droit de protection de la maternité;

b) l'examen et, éventuellement, la révision des instruments de l'OIT relatifs à l'emploi des femmes, les conventions nos 100 (sur l'égalité de rémunération, 1951) et 111 concernant la discrimination (emploi et profession, 1958) ainsi que tous les instruments de protection afin, d'une part, de déterminer si leurs dispositions sont encore adéquates à la lumière de l'expérience acquise depuis leur adoption et, d'autre part, de les mettre à jour en fonction des connaissances scientifiques, de la technique et du progrès social;

c) l'inscription à l'ordre du jour de la prochaines Conférence internationale du Travail de la question des travailleurs qui ont des responsabilités familiales, sur la base des rapports découlant de la recommandation 1965 (n° 123) touchant l'emploi (des femmes ayant des responsabilités familiales) que les États membres auront à présenter en 1977 en vertu de l'article 19 des Statuts (de l'OIT) afin d'en arriver à l'adoption d'un nouvel instrument.

(d) to develop new standards concerning discrimination on the basis of sex in areas not covered by existing standards and active promotion of equality de facto and de jure.

2. Steps should be taken to initiate or strengthen research activities on problems of special interest to women, including those relating to the impact of technological progress on women's employment and conditions and to family care and planning and other aspects of the social infrastructure. As concerns the rural sectors, research activities should be initiated on the problems of poverty, illiteracy and lack of technical skill that have a direct bearing on women's employability and conditions of life and problems relating to family care and planning and other aspects of social infrastructure.

3. Industrial committees and analogous bodies should be invited to utilize a greater number of women experts, to give greater consideration to the position and problems of women within the industries concerned, and to promote further participation by more women's representatives particularly from economic sectors where women are employed in the majority.

4. the CLC, in conjunction with other bodies and experts, should collect and analyze such statistical and other data on women and men from both developed and developing countries as are necessary for reviewing the status of women workers and measuring their total contribution to economic and social life.

RECOMMENDATIONS FROM THE CANADIAN LABOUR CONGRESS SUBMISSION TO THE COMMISSION OF INQUIRY ON EDUCATIONAL LEAVE AND PRODUCTIVITY

1. That the Federal Government, on behalf of the Canadian people, ratify ILO Convention 140.

2. That the Federal Government quickly enact legislation providing Paid Educational Leave for all workers under their jurisdiction for the purposes of general, social, civic, vocational and labour education.

3. That the legislation and regulations be prepared in coordination with the parties involved: labour, business and government.

4. That labour education be administered by the Trade Union Movement and that it be funded on the same basis as PEL for other forms of education. Recognizing that labour education is the prerogative of the trade unions, any legislation enacted by Parliament must not impede unions from negotiating PEL to fit their individual union needs, nor interfere in the unions determination of program, curricula, etc.

5. That the parties will jointly administer the application of leave for general, social, civic and vocational training.

6. That, recognizing the inequities of the past, a determined effort must be made to make Paid Educational Leave accessible to all Canadian workers.

d) l'élaboration de nouvelles normes concernant la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines qui ne sont pas couverts par les normes existantes et la promotion efficace de l'égalité de facto et de jure.

2. Les activités de recherche devraient être entreprises ou intensifiées sur des sujets qui présentent un intérêt particulier pour les femmes, notamment les répercussions du progrès technique sur l'emploi et les conditions de travail des femmes, les problèmes relatifs aux services d'aide et de planification familiales, ainsi qu'aux autres aspects de l'infrastructure sociale. En ce qui concerne le secteur rural, des recherches devraient être entreprises sur les problèmes de la pauvreté, de l'analphabétisme et du manque de qualifications techniques qui affectent les possibilités d'emploi des femmes et leur niveau de vie, ainsi que sur les problèmes liés aux services familiaux, à la planification familiale et à d'autres éléments de l'infrastructure sociale.

3. Les commissions d'industrie et les organismes analogues devraient être invités à utiliser un plus grand nombre d'experts du sexe féminin et à accorder une plus grande attention à la situation et aux problèmes des travailleuses dans les industries où elles sont employées, ainsi qu'à favoriser la participation d'un plus grand nombre de représentantes des femmes, provenant particulièrement des secteurs économiques où il y a une majorité de travailleuses.

4. Le Congrès du Travail du Canada devrait, en collaboration avec d'autres organismes et des experts, rassembler et analyser des données statistiques sur les femmes et les hommes concernant tant les pays industrialisés que les pays en voie de développement, pour faciliter l'étude de la condition des travailleuses et l'évaluation de leur contribution totale à la vie économique et sociale.

RECOMMANDATIONS TIRÉES DU MÉMOIRE DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA À LA COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LE CONGÉ-ÉDUCATION ET LA PRODUCTIVITÉ

1. Que le gouvernement fédéral, au nom du peuple canadien, ratifie la Convention 140 de l'OIT.

2. Que le gouvernement fédéral adopte au plus tôt une loi prévoyant le congé-éducation payé pour tous les travailleurs de son ressort, à des fins d'éducation d'ordre général, social, civique, professionnel et syndical.

3. Que la loi et les règlements connexes soient rédigés d'accord avec les parties intéressées: les syndicats, le monde des affaires et le gouvernement.

4. Que l'éducation syndicale soit gérée par le mouvement syndical et financée de la même manière que le CEP destiné à d'autres formes d'éducation. Reconnaisant que l'éducation syndicale est la prerogative des syndicats, une loi adoptée par le Parlement doit pas empêcher ceux-ci de négocier le CEP en l'adaptant à leurs propres besoins syndicaux, ni intervenir dans l'établissement des programmes éducatifs des syndicats.

5. Que les parties gèrent conjointement l'application du congé destiné à l'éducation d'ordre général, social, civique et professionnel.

6. Que, reconnaissant les injustices du passé, on s'efforce résolument de rendre le congé-éducation payé accessible à tous les travailleurs canadiens.

TABLE I
IMMIGRATION FROM BRITAIN
INTENDED OCCUPATION OF IMMIGRANTS

	Total	Mining, Quarrying, Well Drilling	Processing	Machining	Fabricating Assembling & Repair- ing	Construction	Transport Equipment Operating	Material Handling	Other Crafts & Equipment Operating	Total Skilled	All Other Occupations	Not Destined For Labour Force
1965	39,857	97		4,515 ¹⁾		1,533	424 ²⁾		131 ³⁾	6,700	14,015	19,142
1966	63,291	147		7,772		2,731	584		289	11,523	20,022	31,746
1967	62,420	98		7,127		2,861	447		251	10,784	22,066	29,570
1968	37,889	169		3,914		1,040	269		133	5,525	15,276	17,088
1969	31,977	112		2,790		1,030	205		91	4,228	13,083	14,666
1970	26,497	84		2,526		1,062	148		53	3,873	10,710	11,914
1971	15,451	70		1,429		528	98		31	2,156	5,945	7,350
1972	18,197	40		1,843		756	164		32	2,835	6,462	8,900
1973	26,973	41	260	1,159	1,519	992	221	63	4,367	9,322	13,284
1974	38,456	66	457	1,902	2,355	1,438	313	150	112	6,826	12,879	18,751
1975	34,978	73	362	1,447	1,972	1,225	233	106	141	5,559	11,662	17,757
1976	21,548	50	216	662	1,176	777	140	66	90	3,177	7,452	10,919
1977	17,997	26	186	565	1,032	613	102	35	91	2,650	6,267	9,080
1978	11,801	10	133	493	617	356	67	38	46	1,760	4,247	5,794
1965-78	Total									71,963		

¹⁾ Manufacturing & Mechanical Trades from 1965-1972

²⁾ Transportation Trades from 1965-1972

³⁾ Communication Trades from 1965-1972

Source: Employment and Immigration Canada: *Immigration Statistics* Annual Reports 1965-1978

DV:ca

ope tu225

Nov. 18/80

TABLEAU I
IMMIGRATION DE GRANDE-BRETAGNE
TRAVAIL PRÉVU DES IMMIGRANTS

	Total	Mines, carrières, puits de pétrole	Transforma- tion	Travail sur machines	Fabrication, montage et réparation	Construction	Matériel de transport	Manuten- tion	Autres machines et équipement	Spécialisés au total	Autres genres de travail	Non destinés au marché du travail
1965	39,857	97		4,515 ¹⁾		1,533	424 ²⁾		131 ³⁾	6,700	14,015	19,142
1966	63,291	147		7,772		2,731	584		289	11,523	20,022	31,746
1967	62,420	98		7,127		2,861	447		251	10,784	22,066	29,570
1968	37,889	169		3,914		1,040	269		133	5,525	15,276	17,088
1969	31,977	112		2,790		1,030	205		91	4,228	13,083	14,666
1970	26,497	84		2,526		1,062	148		53	3,873	10,710	11,914
1971	15,451	70		1,429		528	98		31	2,156	5,945	7,350
1972	18,197	40		1,843		756	164		32	2,835	6,462	8,900
1973	26,973	41	260	1,159	1,519	992	221		4,367	9,322	13,284
1974	38,456	66	457	1,902	2,355	1,438	313	63	112	6,826	12,879	18,751
1975	34,978	73	362	1,447	1,972	1,225	233	150	145	5,559	11,662	17,757
1976	21,548	50	216	662	1,176	777	140	106	141	3,177	7,452	10,919
1977	17,997	26	186	565	1,032	613	102	66	90	2,650	6,267	9,080
1978	11,801	10	133	493	617	356	67	35	91	1,760	4,247	5,794
Total pour 1965-1978								38	46	71,963		

¹⁾ Fabrication et mécanique de 1965 à 1972.

²⁾ Transport de 1965 à 1972

³⁾ Communications de 1965 à 1972

Source: d'après les statistiques de l'immigration contenues dans les rapports annuels d'Emploi et Immigration Canada, de 1965 à 1978.
Décembre 1980.

TABLE II
IMMIGRATION FROM BRITAIN

	Destined to Labour Force	Skilled Trades	Skilled Trades as % of Destined to Labour Force
1965	20,715	6,700	32.3
1966	31,545	11,523	36.5
1967	32,850	10,784	32.8
1968	20,801	5,525	26.6
1969	17,311	4,228	24.4
1970	14,583	3,873	26.6
1971	8,101	2,156	26.6
1972	9,297	2,835	30.5
1973	13,689	4,367	31.9
1974	19,705	6,826	34.6
1975	17,221	5,559	32.3
1976	10,629	3,177	29.9
1977	8,917	2,650	29.7
1978	6,007	1,760	29.3

Source: Same as Table I.

TABLEAU II
IMMIGRATION DE GRANDE-BRETAGNE

	Destinés au marché du travail	Métiers spécialisés	Métiers en % des immigrants spécialisés destinés au marché du travail
1965	20,715	6,700	32.3
1966	31,545	11,523	36.5
1967	32,850	10,784	32.8
1968	20,801	5,525	26.6
1969	17,311	4,228	24.4
1970	14,583	3,873	26.6
1971	8,101	2,156	26.6
1972	9,297	2,835	30.5
1973	13,689	4,367	31.9
1974	19,705	6,826	34.6
1975	17,221	5,559	32.3
1976	10,629	3,177	29.9
1977	8,917	2,650	29.7
1978	6,007	1,760	29.3

Source: même qu'au Tableau I

Décembre 1980.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Business Council on National Issues:

Mr. Jack Barrow, Chairman;
Mr. Rod J. Bilodeau, Chairman, BCNI Task Force on
Employment and Immigration;
Mr. W. John A. Bulman, Task Force Member;
Mr. R. H. Paul, Task Force Member.

From the Canadian Labour Congress:

Ms. Shirley Carr, Vice-President;
Mr. Sam Fox;
Mr. Mike Rygus;
Mr. Larry Wagg, Director of Educational Services.

Du Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national:

M. Jack Barrow, président;
M. Rod J. Bilodeau, président, groupe de travail sur l'emploi
et l'immigration du CEQIN;
M. W. John A. Bulman, membre du groupe de travail;
M. R. H. Paul, membre du groupe de travail.

Du Congrès du travail du Canada:

M^{me} Shirley Carr, vice-président;
M. Sam Fox;
M. Mike Rygus;
M. Larry Wagg, directeur des services éducatifs.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 21

Monday, February 9, 1981
Tuesday, February 10, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 21

Le lundi 9 février 1981
Le mardi 10 février 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

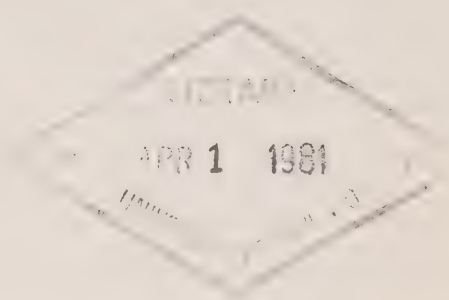
DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981



SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 9, 1981
(30)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Québec, Québec at 9:33 o'clock a.m., this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau and McDermid.

Witnesses: From Davie Shipbuilding: Mr. Maurice Provencher, Executive Vice-President, Administration; Mr. Alain Grandmont, Personnel Manager; and Mr. Benoit Boucher, Personnel Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

It was agreed that charts presented by Davie Shipbuilding as part of their brief be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPL-32"*).

At 10:42 o'clock a.m., the Committee adjourned until 2:00 o'clock p.m., this day.

AFTERNOON SITTING
(31)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Québec, Québec at 2:10 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau and McDermid.

Witnesses: From Commission de formation professionnelle: Mr. Valois Malenfant, Executive Director and Mr. Louis-Denis Fortin, Coordinator. *From Association d'Éducation du Québec:* Mr. Jean-Claude Rousseau, President; Mr. Pierre Giroux, Coordinator of occupational training, Chambly Regional School Board; and Mr. Guy Ruelland, Counsellor in occupational training, St. Hubert aerotechnics campus, CEGEP Édouard-Montpetit. *From Centre Étape Inc.:* Mrs. Noëlla Porter, Director; Ms. Noëlle Guimond, Animator; Mr. Denis Lamothe, Training Officer; Ms. Marise Demers, Coordinator, Project Jonathan.

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:05 o'clock p.m., the Committee adjourned until 9:30 o'clock a.m., Tuesday, February 10, 1981.

TUESDAY, FEBRUARY 10, 1981
(32)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at Québec, Québec at 9:30 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale and Marceau.

Witnesses: From Executives Available: Mr. George McGowan, Mr. Edgar C. Charron and Mr. Jacques-L. Fortier. *From*

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 9 FÉVRIER 1981
(30)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Québec (Québec) à 9 h 33 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau et McDermid.

Témoins: De Davie Shipbuilding: M. Maurice Provencher, vice-président, Administration; M. Alain Grandmont, gérant du personnel; M. Benoit Boucher, agent du personnel.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Il est convenu que les tableaux présentés par la Davie Shipbuilding comme partie de leur mémoire, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPL-32»*).

A 10 h 42, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 14 heures.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(31)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Québec (Québec), à 14 h 10, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau et McDermid.

Témoins: De la Commission de formation professionnelle: M. Valois Malenfant, directeur général; M. Louis-Denis Fortin, coordonnateur. *De l'Association d'Éducation du Québec:* M. Jean-Claude Rousseau, président; M. Pierre Giroux, coordonnateur de l'enseignement professionnel, Commission scolaire régionale de Chambly; M. Guy Ruelland, conseiller en enseignement professionnel, campus de l'aéro-technique de St-Hubert (Cégep Édouard-Montpetit). *De Centre Étape Inc.:* M^{me} Noëlla Porter, directrice; M^{me} Noëlle Guimond, animatrice; M. Denis Lamothe, agent de stage; M^{me} Marise Demers, coordonnatrice, Projet Jonathan.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17 h 5, le Comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 10 février 1981, à 9 h 30.

LE MARDI 10 FÉVRIER 1981
(32)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à Québec (Québec), à 9 h 30, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale et Marceau.

Témoins: De Exécutifs Disponibles: M. George McGowan; M. Edgar C. Charron; M. Jacques-L. Fortier. *De la Commis-*

Chauveau Regional School Board: Mr. Roméo Lafleur, Training Director. *From Service de placement des étudiants, Université Laval:* Mr. Émile Simard, Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

sion scolaire régionale de Chauveau: M. Roméo Lafleur, responsable de stage. *De Service de placement des étudiants, Université Laval:* M. Émile Simard, directeur.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 11h 5, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 9 février 1981

• 0930

[Texte]

Le président: Bonjour. Je voudrais ouvrir cette séance du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Ce comité a été créé par le Parlement du Canada pour examiner la situation au Canada où nous avons d'un côté un taux de chômage trop élevé et de l'autre, une pénurie des travailleurs spécialisés. C'est-à-dire que nous avons un grand nombre de Canadiens qui cherchent de l'emploi, mais sans succès, alors qu'un grand nombre d'employeurs cherchent des travailleurs spécialistes, aussi sans succès.

Nous sommes en train d'examiner cette situation ainsi que nos politiques de main-d'œuvre, de recyclage, d'enseignement technique et de mobilité.

Nous sommes ici pour écouter vos suggestions, les suggestions des groupes ici, à Québec, ainsi que vos critiques et vos recommandations.

Le Comité se compose de sept députés des trois partis politiques représentés à la Chambre des communes et de toutes les régions du Canada. Nous avons deux députés de l'Ouest, deux de l'Ontario et deux du Québec. Nous sommes représentés ici ce matin par quatre de ces sept députés.

• 0935

Je m'appelle Warren Allmand et je suis président du Comité. À ma droite se trouve Gilles Marceau, député de Jonquière et vice-président de ce Comité et à sa droite, Bruce Lonsdale, député libéral de Timiskaming dans le nord de l'Ontario. À ma gauche se trouve John McDermid, député conservateur de Brampton-Georgetown en Ontario et critique pour son parti. Nous avons aussi avec nous M. Swartz, notre directeur de recherche, Michel Desrosiers, un autre chercheur pour le Comité, et plusieurs autres fonctionnaires qui nous aident dans notre travail.

Nous avons déjà tenu plusieurs séances à Ottawa, dans l'Ouest du Canada et dans les provinces atlantiques et nous sommes maintenant en train de visiter les villes de l'Ontario et du Québec.

Comme ce Comité est un comité du Parlement du Canada, on peut utiliser le français et l'anglais devant le Comité. Nous avons un système de traduction simultanée et les gens qui veulent utiliser les appareils peuvent les prendre sur le bureau ici à ma droite.

Ce matin et demain, le Comité entendra les groupes suivants devant le Comité. Ce matin nous entendrons les représentants des chantiers Davie Limitée et ce seront nos seuls témoins ce matin parce que nous voulons aussi visiter les chantiers et examiner sur les lieux leur programme de formation et leurs autres programmes.

Cet après-midi, nous entendrons à 14 heures la Commission de formation professionnelle de la région du Québec représentée par M. Valois Malenfant, l'Association d'éducation du Québec représentée par le président Jean-Claude Rousseau et

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, February 9, 1981

[Traduction]

The Chairman: Good morning. I would like to call to order this meeting of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.

This committee was created by the Parliament of Canada to study, on the one hand, our unacceptably high rate of unemployment, and on the other, the shortage of critical skills. In other words, many Canadians are looking for employment, but without success, while a great number of employers are looking for skilled workers, also without any success.

So, we are studying this situation which exists in Canada as well as reviewing our policies on manpower, retraining, technical instruction and mobility.

We have come to Quebec to hear your proposals as well as those of other groups, as well as to accept your criticisms and any recommendations you may have.

There are seven members on the committee representing the three political parties of the House of Commons and all regions of Canada. Two members are from the West, two from Ontario and two from Quebec. The committee is represented here this morning by four of the seven members.

My name is Warren Allmand, and I am Chairman of the committee. To my right, is Mr. Gilles Marceau, member for Jonquière and Vice-Chairman of the committee. To his right is Bruce Lonsdale, Liberal member for Timiskaming in Northern Ontario. To my left is Mr. John McDermid, Conservative member for Brampton-Georgetown in Ontario and employment critic for his party. We also have Mr. Swartz, our Research Director, Mr. Michel Desrosiers another researcher for the committee and several other staff members assisting us in our work.

We have also had several meetings in Ottawa, in Western Canada and in the Atlantic provinces. On this trip, we are visiting cities in Ontario and Quebec.

As this is a Parliamentary Committee, both French and English may be used during the hearings. We have a simultaneous interpretation system and anyone wishing to use it will find earphones on the desk here to my right.

In the following two days, the committee will be hearing several briefs. This morning, we will hear from the representatives of Davie Ship Building Limited who will be our only witnesses this morning. This will give us an opportunity to visit the shipyards this afternoon and to actually see the training and other programs they offer on the site.

At two o'clock this afternoon, we will be hearing the Commission de Formation Professionnelle de la Région du Québec Quebec Professional Training Commission, represented by Mr. Valois Malenfant, L'Association d'éducation du Québec The

[Text]

le Centre étape représenté par Mme Noella Porter; il s'agit d'un groupe pour la réintégration de la femme au monde au travail. Demain, nous entendrons le Comité de développement régional de l'Est du Québec représenté par Pierre Jobin, l'Alliance des travailleurs du Québec représentée par Jean Côté et un groupe appelé Exécutifs disponibles représentés par John Robertson, leur coordinateur.

Nous entendons donc maintenant les Chantiers Davie Limitée. La parole est à M. Provencher.

M. Maurice Provencher (vice-président exécutif à l'administration, les Chantiers Davie Limitée): Merci, monsieur le président.

Je suis accompagné de Alain Grandmont, gérant du personnel, qui est à ma droite et de Benoît Boucher, agent du personnel, à ma gauche. Nous remercions votre Comité de nous donner l'occasion de présenter nos vues sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce mémoire a été préparé par M. Jean-Clause Casavant qui est notre vice-président aux ressources humaines et qui, malheureusement, n'a pas pu venir ce matin parce qu'on a déjà commencé nos négociations en vue du renouvellement de notre convention collective.

Nous allons procéder à la lecture du mémoire et ensuite, on pourra répondre à vos questions. Il me fera grand plaisir de tous vous inviter à venir voir par la suite sur les lieux l'approche que nous avons prise au point de vue formation.

Monsieur Grandmont, auriez-vous l'obligeance de lire le mémoire?

• 0940

M. Alain Grandmont (gérant du personnel, les Chantiers Davie Limitée): Monsieur le président, distingués membres du Comité, je tiens à vous remercier de cette invitation à partager avec vous nos préoccupations relatives au développement des ressources humaines, d'autant plus que la décennie qui débute annonce des difficultés évidentes de prévoir et de planifier les besoins en main-d'œuvre.

Nous avons assumé qu'en nous invitant à collaborer au travail de votre groupe, vous espériez principalement connaître notre évaluation globale de la situation qui prévaut de même que notre perception de ce que la présente décennie nous réserve, mais plus particulièrement connaître nos vues, nos besoins, nos difficultés et nos solutions envisagées considérant le caractère particulier que revêtent les Chantiers Davie Ltée de par leur raison d'être, la nature de leurs opérations et les spécialisations diverses de leur main-d'œuvre.

Les difficultés économiques rencontrées au cours des années 1970, créées par le contexte économique, social et politique, et plus spécifiquement par l'inflation, le chômage, l'évolution technologique, la forte concurrence tant sur le marché national qu'international, sont loin d'être surmontées et tout porte à croire que la décennie des années 1980 sera également assez turbulente.

Nous sommes en pleine période de révolution économique et sociale. Plus de 50 p. 100 des chantiers maritimes existants

[Translation]

Education Association of Quebec represented by its Chairman, Jean-Claude Rousseau and Centre étape represented by Mrs. Noella Porter. That last group assists women in re-entering the working world. Appearing tomorrow are the Comité de développement régional de l'Est du Québec Eastern Quebec Regional Development Committee represented by Mr. Pierre Jobin, l'Alliance des travailleurs du Québec The Quebec Workers' Alliance, represented by Jean Côté and a group called Exécutifs disponibles Executives Available, represented by their Co-ordinator, John Robertson.

Now, I would like to invite Mr. Provencher from Davie Shipbuilding Limited to take the floor.

Mr. Maurice Provencher (Executive Vice-Chairman for Administration, Davie Shipbuilding Limited): Thank you, Mr. Chairman.

With me today are, to my right, Alain Grandmont, Personnel Manager and to my left, Benoît Boucher, Personnel Officer. We would like to thank the committee for having given us the opportunity to express our views on the employment opportunities for the 80s. This brief was prepared by Mr. Jean-Clause Casavant, our Vice-Chairman for Human Resources who, unfortunately, was unable to attend this morning as he is involved in negotiations on our collective agreement.

We will read the brief and then be ready to answer your questions. I would also be pleased to invite you to inspect our facilities this afternoon and to see what approach we have taken towards training.

Mr. Grandmont, would you be kind enough to read the brief.

Mr. Alain Grandmont (Personnel Manager, Davie Shipbuilding Limited): Mr. Chairman, distinguished members of the committee, I would like to thank you for having invited us to share with you our concerns about human resource development, especially in view of the coming decade which will be a difficult one for forecasting and planning for our needs.

We presumed that your invitation to co-operate with the task force stemmed from the desire to hear our over-all assessment of the prevailing situation as well as our perception of what the coming decade holds. More specifically, we assumed that you wanted to hear our views, our needs, our difficulties and the solutions we propose in view of the unusual character of Davis Shipbuilding Limited, because of its raison d'être and its diverse highly skilled manpower.

The economic difficulty of the seventies created by economic, social and political circumstances, more specifically by inflation, unemployment, technological progress and strong competition both on domestic and international markets, are far from being overcome. In fact, all the signs point to the fact that the 1980's will be equally as turbulent.

We are in the midst of an economic and social revolution. More than 50 per cent of the shipyards in the world today have closed down and many are barely surviving.

[Texte]

dans le monde ont fermé leurs portes et bon nombre subsistent à peine.

N'eût été des efforts inestimables déployés à la commercialisation et à la recherche de nouveaux marchés, à la diversification de notre production, n'eût été également de la qualité et de la compétence de notre main-d'œuvre spécialisée et du support accordé par les gouvernements, peut-être qu'aujourd'hui les Chantiers Davie Limitée n'existeraient plus, et plus de deux mille personnes s'ajouteraient aux milliers de chômeurs, sans négliger les répercussions économiques régionales.

Quoi de plus facile que d'analyser et de critiquer après le fait les entreprises, le gouvernement et le système d'éducation?

Nous nous devons toutefois de reconnaître nos responsabilités respectives en admettant la complexité de leur application sans chercher à déterminer le degré relatif de culpabilité, avec pour seul et unique objectif d'apporter, ensemble, des correctifs à court, moyen et long termes.

Il nous apparaît fondamental que ces accusations mutuelles entre les parties intéressées et les institutions en cause cessent si l'on veut véritablement espérer que, par une communication et une coopération plus étroite entre tous, jaillissent des solutions durables.

Nous devons tous admettre d'une part, comme en témoignent les nombreuses études effectuées par des groupes d'employeurs, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les syndicats, que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée que nous connaissons présentement au Canada risquerait fort de s'aggraver et de constituer un facteur prépondérant et critique pour l'avenir du pays.

D'autre part, nous devons également admettre que les besoins de main-d'œuvre qualifiée sont directement reliés au déplacement de l'activité économique.

On peut donc prévoir d'importants réajustements du marché du travail, d'où l'importance de la capacité d'adaptation de l'industrie canadienne aux fluctuations de la conjoncture internationale face à la concurrence des pays du tiers monde et, en conséquence, la nécessité de fabriquer de nouveaux produits.

• 0945

C'est pourquoi, selon nous, cette question de développement de la main-d'œuvre au cours des années 1980 ne peut être étudiée sans tenir compte de la question générale du type de structure industrielle que nous voulons pour le Canada et du type de politique que nous voulons adopter en tant que nation.

En ce qui concerne la prochaine décennie, nous proposons aux membres du Comité de relier les besoins de main-d'œuvre à l'évolution de la société canadienne, à ce que deviendra, sur le plan économique et industriel, le Canada au cours des années 1980 et 1990, sans quoi on ne peut pas parler véritablement de politique de main-d'œuvre.

Si nous voulons profiter des possibilités qu'offriront les nouvelles technologies, créer de nouvelles entreprises et réduire nos importations, nous devons nous engager en tant que nation à élaborer des politiques économiques.

Les institutions d'enseignement reprochent aux entreprises, et avec raison, leur incapacité à définir leur besoin en main-

[Traduction]

Had it not been for the invaluable efforts made in marketing and research and in diversifying our production, had it not been for the quality and competence of our skilled manpower and for the support from governments, perhaps Davie Shipbuilding Limited would not exist today and more than 2,000 people would have joined the ranks of thousands of other unemployed not to mention the regional, economic impact.

What could be easier than using hindsight to analyse and criticize business, government and the education system?

Nonetheless, we have to recognize our respective responsibilities and admit their complexity without laying blame, our only objective being to take short, medium, and long-term remedial action.

It is fundamental to us that these mutual accusations between the parties and the institutions involved must stop if we truly want to attain durable solutions through communication and close co-operation.

As countless studies carried out by employers, governments, educational institutions and unions have shown, the critical skills shortage which now plagues us in Canada could easily become worse and still more critical for the future of this country. We must recognize this.

By the same token we must also recognize that skilled manpower needs are a direct function of displacement of economic activity.

So, we can expect important readjustments of the labour market. Therein lies the importance of Canadian industry being able to adapt to fluctuations in the international situation caused by competition from third world countries and, consequently, the need to manufacture new products.

That is why in our opinion, manpower development in the 1980's cannot be studied without taking into consideration the type of general industrial structure we want for Canada and the type of policy we want to adopt as a nation.

Regarding the needs of the next decade, we suggest that the members of the committee relate manpower needs to the evolution of Canadian society and to what Canada will become in economic and industrial point of view between 1980 and 1990. Otherwise, we cannot really talk about unemployment policy.

If we want to take advantage of the opportunities offered by the latest technology, if we want to create new businesses and reduce our imports, we must commit ourselves as a nation to developing economic policy.

The education institutions have criticized business, and rightly so, for their inability to define manpower needs beyond

[Text]

d'œuvre au-delà de deux ans, de ne pas fournir aux étudiants assez de renseignements sur leur besoin et leur perspective de carrière.

Vous admettez avec nous que c'est assez difficile de le faire quand vous ne savez même pas ce que vous allez fabriquer dans trois ans.

De plus, le résultat des changements apportés à notre système d'éducation au cours des années 1960 se traduit par un trop grand nombre de personnes trop instruites, disponibles sur le marché du travail, une dévalorisation des métiers spécialisés et un abandon presque systématique de la formation dans ce secteur, d'où pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

Il importe de rétablir un juste équilibre en revalorisant le rôle que joue l'ouvrier dans l'économie. Nous devons orienter les jeunes qui sortent du système d'enseignement secondaire vers les métiers manuels. Il faudra que les media et le Parlement s'en mêlent pour changer l'image du «col bleu» et lui donner la place qui lui revient dans la société, diffuser également au grand public les renseignements relatifs à l'évolution du marché du travail. Il faut cependant que les institutions d'enseignement spécialisé existent.

Le problème nous apparaît plus marqué dans les chantiers maritimes en raison de la nature et des particularités de nos opérations, de la diversité des métiers qu'on y retrouve et du secteur d'activités bien particulier.

Notons, entre autres, qu'il est impossible de poursuivre des études au Canada pour devenir architecte naval... Que l'Institut maritime du Québec forme des techniciens qui rêvent de naviguer. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là pour nous d'une source de recrutement des plus valables. Aucun centre de formation ne développe des traceurs sur plancher, des monteuses de construction maritime, des monteuses de plaques pour ne citer que quelques-uns des métiers spécialisés et essentiels au fonctionnement d'un chantier maritime.

Même pour les métiers les plus courants, on ne retrouve pas dans les institutions de formation une concentration «construction maritime».

Ces problèmes de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, de formation, de perfectionnement, de recyclage ont été longuement discutés au sein de l'Association des chantiers maritimes canadiens avec des représentants des gouvernements des provinces et du gouvernement canadien.

Les disparités régionales, les barrières linguistiques, les difficultés entraînées par la non-mobilité de la main-d'œuvre, les différentes conventions collectives de travail, les différentes législations provinciales en matière d'éducation sont autant de facteurs qui ont rendu impossible l'application des solutions envisagées.

Il nous fallait donc conclure à la nécessité pour chacun des chantiers maritimes d'organiser en collaboration avec les institutions d'enseignement de la région, le gouvernement provincial et le gouvernement canadien, ses propres programmes de formation en industrie.

Depuis trois ans, plus particulièrement, nous encourageons et recevons régulièrement des étudiants du niveau secondaire,

[Translation]

two years which makes them unable to give students enough information on which to base their career decisions.

You will agree with us that it is very difficult to forecast when you do not even know what you are going to be manufacturing three years hence.

In addition, changes to our education system in the 1960's have meant that there are too many people with too much education available on the labour market that specialized skills have been undermined and training in this sector has been almost systematically abandoned leaving us with a critical skills shortage.

A balance must be struck again by promoting the role of the worker in the economy. We should direct young people coming out of the secondary educational institutions towards manual occupations. Media and Parliament must get involved to change the image of the blue-collar worker to give him the place he deserves in society and to distribute information to the general public about the evolution of the labour market. However, specialized education facilities must exist.

This problem is even more apparent in shipyards, with their very particular character and type of operations, the diversity of skills and activities involved.

Among others, a particular problem we face is the impossibility of studying naval architecture in Canada. The maritime institution of Quebec trains technicians who dream of navigating. Nonetheless, that institution is one of our most valuable sources for recruitment. No centre trains loftsmen, riggers, or plate fitters, just to mention a few of the specialized occupations essential to shipyard operations.

Even for less specialized occupations, there are no training institutions which offer a concentration in shipbuilding.

These problems of critical skills shortage training, development and retraining, have been the subject of lengthy discussion between the Canadian Shipbuilders Association and federal and provincial government representatives.

Regional disparities, language barriers, lack of manpower mobility, the different collective agreements and provincial legislation in matters of education are all factors which made it impossible to apply any of the solutions proposed.

So, we were forced to conclude that each shipyard had to set up its own training programs in co-operation with local educational institutions, the provincial government and the federal government.

In the last three years, particularly, we have been encouraging and receiving students from the secondary college or

[Texte]

collégial et universitaire afin de mieux faire connaître notre entreprise et les possibilités de carrière qu'elle offre.

Nous participons également à des colloques dans les milieux de formation, nous recevons de plus d'étudiants pour des stages de formation, nous offrons annuellement quatre bourses à des étudiants en génie à l'Université de Montréal et à l'Université Laval.

Comme en témoignent les annexes au présent document, nous possédons un bon portrait de l'ensemble de notre main-d'œuvre, nous connaissons nos forces et nos faiblesses, et nous anticipons, dans la mesure du possible et à la lumière des perspectives qui s'annoncent, nos besoins.

• 0950

Pour y faire face, nous y avons consacré des énergies, des sommes d'argent considérables, et profitons de l'occasion pour souligner notre appréciation des collaborateurs du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral qui nous ont grandement facilité la mise en application des divers programmes de formation, de perfectionnement et de recyclage de notre main-d'œuvre.

Vous trouverez en plus des programmes dispensés en 1980, ceux planifiés pour 1981. Lors de votre visite du chantier, vous serez en mesure de constater que les facilités physiques dont nous disposons sont tout à fait inappropriées, et en aucun temps comparables à un véritable centre de formation en industrie. Toutefois, et vous serez à même de le vérifier en discutant avec des employés en formation, rien n'a été négligé sur le contenu.

A titre de conclusion, nous pourrions dire que considérant le caractère particulier de la construction navale, considérant le progrès technologique de développement rapide de certains secteurs et l'obligation de l'entreprise de s'y adapter et d'y être compétitive, considérant que nous ne sommes pas en mesure de déterminer nos besoins à moyen terme en raison du contexte économique sans cesse changeant, et de la nécessité de faire les réajustements qui s'imposent, considérant la nécessité de renforcer notre position concurrentielle en tablant sur le rôle des individus, leur compétence et la qualité des produits fabriqués, considérant la pertinence de la formation en milieu industriel alliée à l'application pratique des connaissances acquises, considérant également la nécessité de recycler notre main-d'œuvre en lui donnant une plus grande polyvalence et par conséquent une stabilité d'emploi, nous recommandons:

I. qu'un centre de formation soit créé au sein de «Les Chantiers Davie Limitée» aux fins d'y dispenser des programmes visant à perfectionner, recycler sa main-d'œuvre et à développer ses futurs employés;

que ce centre puisse également recevoir en formation les employés ou futurs employés des autres chantiers maritimes dont la main-d'œuvre est d'expression française;

que ce centre soit administré par un comité composé de représentants de l'employeur, du syndicat, du gouvernement provincial et du gouvernement fédéral, de même que des représentants des établissements d'enseignement.

[Traduction]

university level on a regular basis in order to acquaint them with our business and its career opportunities.

We are also active in training seminars. More and more students are coming to us for training as we offer four bursaries a year to engineering students at the universities of Montreal and Laval.

As the appendices to this document will show, we have a pretty clear picture of our manpower resources, we know our strong points as well as our weak points and we anticipate our needs in the light of career prospects as much as we can.

We have spent considerable energy and money to accomplish this task and would like to take this opportunity to express our appreciation to the people from the federal and provincial governments who co-operated with us and made the implementation of the training, development and retraining programs much easier.

In addition to the programs offered in 1980, you will find those planned for 1981. When you visit the yard, you will notice that our facilities are entirely inappropriate and do not compare to a real industrial training centre. However, and you will be able to verify this in your conversations with the training staff, nothing has been neglected in the content.

In concluding, we would like to say that given the particular character of the shipbuilding industry, given technological advancement and the rapid development of certain sectors and the obligation of business to adapt and be competitive, given that we are not in a position to determine our needs on the medium term because of the ever changing economic circumstances and the need to make readjustments, given the need to reinforce our competitive position by counting on individuals, their competence and the quality of manufactured products, given the relevance of training in an industrial milieu combined with the practical application of the acquired knowledge, given, also, the need to recycle our manpower by making it more portable and, consequently, making employment more stable, we recommend:

I. That a training centre be created at Davie Shipbuilding Limited in order to offer programs to develop and retrain its workers and to train future employees;

that this centre also offer training to employees or future employees of other shipyards whose labour is French-speaking;

that the centre be administered by a committee made up of representatives of the employer, the union, the provincial government and the federal government, as well as representatives from educational institutions.

[Text]

II. Que des modalités particulières soient adaptées pour le chevauchement des programmes d'assurance-chômage et de formation en industrie soient rendus possible.

Le Canada et toutes les parties impliquées doivent consacrer tous les efforts requis à développer les compétences nécessaires pour faire face à l'évolution importante qui marquera le marché du travail au cours des années 80.

Nous sommes donc forcés de concevoir et d'appliquer des programmes de formation en vue de résorber les déséquilibres. L'urgence de cette tâche ne doit toutefois pas faire oublier que les moyens utilisés en vue de remédier à la situation à court terme devront également tenir compte et favoriser la planification des déséquilibre futurs inévitables.

Le président: Merci, messieurs.

Maintenant, vous avez avec votre mémoire des tableaux; sans les lire il serait peut-être important de les attacher à votre mémoire, et nous les ferons publier dans nos comptes rendus d'aujourd'hui.

M. Grandmont: En fait, monsieur le président, à propos de tableaux, le premier présente l'ensemble des caractéristiques de notre main-d'œuvre.

Le président: Très bien.

M. Grandmont: L'autre tableau, ce sont les besoins pour 1981, au niveau formation.

Le président: Très bien, merci.

Alors, le premier député à poser des questions est M. Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Évidemment, c'est avec beaucoup de plaisir et de satisfaction que nous avons réalisé que vous aviez accepté, non seulement de venir nous présenter vos vues par écrit, mais également de nous avoir invités à visiter vos établissements dont la réputation est connue depuis longtemps.

Tout d'abord, je voudrais vous demander de jeter un coup d'oeil rapide sur les statistiques de la répartition par groupes d'âges que vous nous avez présentés. Elles semblent nous indiquer, peut-être contrairement à ce que nous avons vu dans d'autres entreprises, que vous n'avez pas de problème d'âge. Ce que je veux dire, c'est que votre personnel est quand même d'âge moyen, mais n'est pas près de l'âge de la retraite, d'après les statistiques. Parce que, dans plusieurs entreprises, on nous a indiqué qu'il y avait une main-d'œuvre vieillissante, ce qui ne semble pas être le cas dans vos entreprises.

• 0955

M. Provencher: Oui, je pense qu'on n'est certainement pas défavorisés de ce côté-là. Par contre, on a un groupe assez imposant de gens qui ont 55 ans et plus. Mais il s'agit surtout des métiers traditionnels. Alors, ce n'est pas un problème majeur.

M. Marceau: Est-ce que je peux en conclure qu'effectivement, comme vous venez de le dire, ceux qui sont près de l'âge de la retraite appartiennent à des catégories d'employés qui peuvent être remplacés relativement facilement?

[Translation]

II. That the terms and conditions be adapted to ensure co-ordination of unemployment insurance programs and industrial training programs.

Canada and all the parties involved should devote every effort to developing the necessary qualifications that will allow them to keep pace with the evolution of the labour market during the 1980s.

So, we must design and apply training programs in order to allow for these imbalances. The urgency of this task must not, however, preclude taking short-term remedial steps that will be conducive to planning for the inevitable imbalances in the future.

The Chairman: Thank you, gentlemen.

Now, there are some tables that go with your brief. Without reading them now, you should perhaps append to your brief and they will be published in today's *Minutes and Proceedings*.

Mr. Grandmont: Actually, Mr. Chairman, the first table is a description of our manpower.

The Chairman: Very well.

Mr. Grandmont: The other one outlines training needs for 1981.

The Chairman: Fine. Thank you.

So, the first member on my list is Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

It is obviously with great pleasure and satisfaction that we learned, not only that you had accepted our invitation to appear before us, but also that you had invited us to visit your facilities which have a long-standing reputation.

First, I would like to refer you quickly to the figures you gave us which are broken down according to age. Unlike, perhaps, other businesses, the statistics seem to indicate that you do not have any problems with age. By that, I mean that your personnel is middle-aged, but, according to the figures, is not near retirement. Many companies told us that their workers were approaching retirement age, which does not appear to be the case in your company.

Mr. Provencher: We are certainly in quite a good position from that point of view. However, there are a good many people who are 55 and over. the occupations are mostly traditional ones so it is not a major problem.

Mr. Marceau: So, can I there conclude that those near retirement age are in a category of employees which could be replaced relatively easily?

[Texte]

M. Provencher: Oui, à la condition qu'il y ait des programmes de formation en place. Il s'agit de soudeurs, de menuisiers, de travailleurs d'acier . . .

M. Marceau: Est-ce qu'actuellement, dans ces domaines-là que vous venez de décrire, il y a une main-d'œuvre suffisante que vous pouvez trouver ou y a-t-il une pénurie dans ce domaine?

M. Provencher: Pour le moment, chez nous, je pense qu'il n'existe pas tellement de pénurie comme telle. Ce qu'on recherche surtout, c'est peut-être d'avoir une meilleure compétence pour exécuter des travaux de façon plus satisfaisante, de façon plus économique, et aussi peut-être une plus grande flexibilité de notre main-d'œuvre.

Ce qui nous cause de grands problèmes, c'est le fait qu'on a une entreprise qui est très cyclique et, dépendant des produits qu'on fabrique, il arrive souvent qu'on ait peut-être une demande pour des soudeurs alors que plusieurs métiers, comme les tuyauteurs ou d'autres métiers, ont moins d'emplois. Alors, ce qu'on recherche, autant que possible, c'est de se donner cette flexibilité qui fasse, si on a une demande pour des tuyauteurs et qu'on a un surplus de soudeurs, que le soudeur puisse faire une partie du travail du tuyauteur. C'est surtout cela, je pense, qu'on fait énormément de travail dans le moment.

M. Marceau: Quelle est la proportion de votre personnel qui reçoit une formation?

M. Provencher: Tenez, je pense que l'an passé on a eu . . .

M. Grandmont: Il y a des tableaux explicatifs dans la deuxième partie de l'annexe. Vous avez là la liste des programmes de formation qu'on entend appliquer en 1981 et, éventuellement, en partie, en 1982, étant donné que l'année, au nouveau gouvernement, n'est pas la même que la nôtre qui se termine au mois d'avril, je crois.

Au nombre total, on ne pourrait pas le dire en pourcentage, étant donné que c'est quand même cyclique. Il y a des semaines où on peut avoir 100 employés en formation, et d'autres 10, selon la nature du programme. Mais, l'an passé, . . . Benoit peut-être pourrait nous donner le chiffre exact, étant donné que c'est lui qui a compilé l'ensemble de ces tableaux-là au niveau de la formation.

M. Boucher: Pour l'année 1981, on prévoit un total de pratiquement 800 employés qui seront recyclés ou formés dans différents corps de métier.

M. Marceau: Est-ce qu'il y a une partie des personnes qui vous sont référées, par exemple par les centres de main-d'œuvre, qui peuvent être engagées sans formation ou si, nécessairement, les gens qui entrent chez vous doivent recevoir une formation de votre part avant de pouvoir occuper un emploi?

M. Grandmont: On essaie le plus possible d'embaucher des gens qui ont une formation de base, par exemple en soudure, dans les métiers de plomberie ou dans d'autres métiers reliés à l'acier. Toutefois, étant donné le caractère assez particulier de la construction navale, il est très difficile de trouver des gens de métier comme, par exemple, les traceurs sur plancher, les monteurs de construction maritime et les façonneurs de pro-

[Traduction]

Mr. Provencher: Yes, on condition that the training programs are there. We are talking about welders, carpenters, steel workers . . .

Mr. Marceau: Are there enough employees in those occupations to meet your needs or is there a shortage?

Mr. Provencher: For the moment, there is not really a shortage as such within the company. We are particularly looking for more qualified workers to do better work more economically and, also, for greater flexibility in our manpower.

The fact that our industry is a very cyclical one causes us the greatest problems and, depending on the products manufactured, often welders may be in demand while many occupations, like that of a pipe fitter, are less in demand. So, we try to be as flexible as possible so that if pipe fitters are in greater demand than welders, the welder can help out in doing the pipe fitter's work. I think that is where most of the work is being done right now.

Mr. Marceau: What percentage of your staff is in training?

Mr. Provencher: Well, I think last year there were . . .

Mr. Grandmont: There are explanatory tables in the second part of the appendix. You will find the list of training programs we intend to apply in 1981 and, perhaps for part of 1982 since the government's year is not like ours, which ends in April.

I could not give you a percentage because the business is cyclical. Some weeks, there may a hundred employees in training and, others, only 10, depending on the program. But, last year . . . Benoit might be able to give you the exact number since he compiled all those figures on training.

Mr. Boucher: For 1981, we expect almost 800 employees to be trained or retrained in various occupations.

Mr. Marceau: Can any of the people referred to you by, for example, Manpower Centers, be hired without training or must all prospective employees be trained by you before getting a job?

Mr. Grandmont: As far as possible, we try to hire people with basic training in, let us say, welding, in occupations related to plumbing or to steel. However, given the particular nature of the shipbuilding industry, it is difficult to find skilled workers like loftsmen, riggers and profiling machine operators. Those are occupations where there is really a skill shortage

[Text]

filés. Ce sont des métiers où, vraiment, il y a pénurie de main-d'œuvre et où on doit prendre un employé, soit de l'intérieur, soit une personne venant de l'extérieur et lui donner une formation en cours d'emploi.

M. Marceau: Les personnes dont vous venez de décrire le travail, est-ce qu'elles peuvent travailler dans d'autres entreprises, si jamais il y avait un ralentissement de vos activités ou ce genre de travail-là est-il relié exclusivement au marché?

M. Grandmont: Au niveau de la construction navale, prenons par exemple les monteurs de la construction maritime et les traceurs sur plancher, qui sont peut-être les deux emplois parmi les plus spécialisés, en incluant les ferblantiers. Pour ces deux métiers en particulier, selon les capacités de l'individu, les éléments techniques de base qu'il aura acquis dans la construction navale pourront être utilisés dans d'autres travaux. Par exemple, l'individu pourra être dessinateur industriel pour certains secteurs, mais dans l'ensemble il ne pourra pas exercer cette fonction comme telle. Il pourra l'exercer dans un chantier de construction navale uniquement.

• 1000

M. Marceau: Est-ce que vous avez remarqué ou constaté qu'il y avait des failles dans les cours de formation de base qui sont donnés en dehors de votre entreprise? Avez-vous constaté de telles failles chez les gens qui se sont présentés chez vous, et ces failles étaient de quelle nature?

M. Grandmont: Dans notre cas, notre réponse est toujours la même. Chez nous, lorsqu'on parle de main-d'œuvre on parle de développement étant donné que la main-d'œuvre qui nous vient de l'extérieur a la technique de base mais n'est pas habilitée à œuvrer dans le domaine de la construction navale. Sauf pour quelques métiers, par exemple le métier de soudeux, où les individus ont les techniques de base de soudure, on doit les former en fonction de nos techniques semi-automatiques ou automatiques dépendant de la nature des travaux. Mais dans l'ensemble des métiers spécialisés, les individus qui viennent de l'extérieur ne possèdent que la technique de base mais n'ont pas l'aptitude ou l'habileté pour œuvrer directement dans le métier sans recevoir une formation.

M. Marceau: Est-ce que votre réponse voudrait dire que les gens dont vous avez besoin devraient posséder non seulement la technique de base mais une formation pratique? Autrement dit, l'accès à votre entreprise serait plus facile aux gens s'ils possédaient non seulement une formation théorique mais également une formation pratique?

M. Grandmont: Oui! Également de la pratique. C'est d'ailleurs ce que l'on vise actuellement par la formation en milieu de travail. C'est que d'une part on prend l'individu et on lui donne une formation qui est purement théorique pour, par la suite, l'amener à œuvrer dans le domaine pratique. Tout cela se fait grâce à des subventions, évidemment, du fédéral, entre autres.

M. Marceau: Vous avez fait une recommandation qui est très intéressante sur la création d'un centre de formation. Pouvez-vous me donner un peu plus de détails sur ce genre? Est-ce que ce serait organisé ou subventionné par les gouverne-

[Translation]

and an employee either has to be taken from within the company or without to be trained on the job.

Mr. Marceau: Can those occupations you just mentioned be transferred to other industries if there is a slowdown in your operation or are these skills tied in exclusively with shipbuilding?

Mr. Grandmont: Take for example riggers and loftsmen, which are two of the most highly specialized occupations, including tinsplate workers. In these two trades in particular, according to the skills of the individual, the basic technical knowledge acquired in shipbuilding can be used in other types of work. For instance, an individual could be an industrial designer for certain sectors, but not be able to apply his skills to every sector. He may only be able to apply them in a shipyard.

Mr. Marceau: Have you noticed any gaps in the basic training courses offered outside your company? Have you noticed gaps in the knowledge of people applying to you, and what sort of gaps were they?

Mr. Grandmont: In our case, the answer is always the same. When we talk about manpower, we mean development, since manpower coming to us from outside has the basic technical skills without the ability to work in shipbuilding. With the exception of a few trades, such as the welding trade where tradesmen have the basic welding techniques, we have a to train people according to our semiautomatic or automatic techniques depending on the type of work. But as far as most skilled trades are concerned, people coming from outside only have basic technical knowledge, without the aptitude or ability to go straight to work in their trade without some training.

Mr. Marceau: Does your answer mean that you need people who have practical training as well as basic technical knowledge? In other words, would access to your business be easier for people with practical training as well as theoretical training?

Mr. Grandmont: Yes! Practical training as well. In fact, that is the goal of our on the job training. We take an individual and give him purely theoretical training, after which we put him to work in a practical setting. Of course, all of this is done thanks to subsidy from the federal government and elsewhere.

Mr. Marceau: You made a very interesting recommendation on the creation of a training centre. Could you give me a few more details on that centre? Would it be organized or subsidized by governments? To what extent would the business and

[Texte]

ments ou quelle serait la part de l'entreprise et du gouvernement dans ce centre de formation? Est-ce qu'il serait permanent? Pensez-vous qu'on peut investir des fonds assez substantiels sans s'assurer, comme vous le dites un peu dans votre mémoire, du contexte économique qui varie très rapidement dans le domaine des chantiers maritimes?

M. Grandmont: Au niveau du centre de formation qu'on vous présente, en termes de modalité administrative, en termes de pourcentage c'est assez difficile pour le moment de dire quelle sera la répartition des fonds pour l'administration d'un tel centre. Il est certain que l'entreprise qui en sera la principale bénéficiaire sera intéressée et pourra absorber une bonne partie des coûts.

Au niveau des intervenants, il y aura le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et également les institutions d'enseignement régionales qui sont, je crois, les plus habilitées à développer des cours de formation. Comme fonctionnement, peut-être juste pour préciser un peu plus ce qu'on entend par centre de formation, c'est qu'actuellement chez Davie, vous allez pouvoir le constater cet après-midi, on a décentralisé un peu tout. On utilise notre main-d'œuvre déjà en place pour donner des cours, c'est-à-dire que l'individu qui occupe un poste, par exemple, de chef dessinateur ou de technicien en planification est retiré de la production pour enseigner l'aspect théorique. Tandis que dans notre optique, l'on voudrait garder cet individu-là pour donner le côté pratique de la chose et utiliser des gars venant de l'enseignement afin qu'ils donnent les parties théoriques de ces cours-là.

Donc, l'objectif est de créer un centre de formation à l'intérieur duquel l'administration, l'enseignement et la planification de la main-d'œuvre et autres seraient centralisés.

M. Marceau: Dans ce centre de formation donneriez-vous à la fois la théorie et la pratique? Vous semblez dire que la pratique demeurerait au niveau des chantiers et que la formation irait plutôt du côté de ce centre que vous proposez.

• 1005

M. Grandmont: Dans un tel centre de formation les deux pourraient être reliés très facilement. Sauf que, ce qu'on entend par formation pratique c'est toujours formation pratique non productive. L'individu est sur la production mais il n'est pas productif.

M. Marceau: Est-il possible que vous envisagiez une formation de personnel qui ne serait pas limitée aux employés que vous voulez garder? Plusieurs entreprises ont reconnu que la formation était l'une de leurs responsabilités. On a constaté que beaucoup de jeunes qui voulaient entrer sur le marché du travail n'avaient pas la formation. Lorsqu'on demande aux entreprises d'aller plus loin dans le domaine de la formation, elles ont des réticences. Avez-vous les mêmes réticences ou pourrait-on envisager une utilisation accrue de vos services, de vos installations, afin que tout autre personne puisse en bénéficier sans nécessairement se joindre à votre entreprise par la suite?

M. Grandmont: A cela, je pense pouvoir répondre simplement que la nature des intervenants à l'intérieur d'un centre de

[Traduction]

the government participate in this training centre? Would it be a permanent centre? Do you think that fairly substantial amounts could be invested in the centre without guarantees, as you more or less say in your brief, on the very rapidly changing economic context of shipyards?

Mr. Grandmont: As far as the training centre we have mentioned is concerned, as far as administrative mechanisms are concerned, it is fairly difficult for the time being to give percentages on the distribution of financing for the administration of a centre of this type. Obviously, business will be the main beneficiary and it could absorb a good share of the cost.

As far as the participants are concerned, there would be the federal government, the provincial government, as well as regional educational institutions which, I believe, are the best suited to developing training courses. To give you a somewhat better idea of what we mean by a training centre, the operation would be somewhat like what now exists at Davie, as you will see this afternoon, where just about everything has been decentralized. We use the manpower we already have to give courses; in other words, someone who has a job such as a head designer or a planning technician is removed from production to teach theory. From our point of view, we would prefer to keep that employee to teach the practical side and use people from educational institutions to teach the theoretical part of the courses.

So the goal is to create a training centre within which administration, teaching, manpower planning, and other aspects are centralized.

Mr. Marceau: Would you provide both theory and practice in this training centre? You seem to be saying that the practical element would remain in the shipyards while theoretical training would be handled more by the centre you propose.

Mr. Grandmont: It would be very easy to link the two in a training center of this type. However, what we mean when we say practical training is always non-productive practical training. The individual would work on production but would not be productive.

Mr. Marceau: Would you possibly consider personnel training which would not be limited to employees you wish to keep? Many companies have realized that training is one of their responsibilities. It was realized that many young people wanting to enter the labour market had no training. When companies are asked to go a little further in training, they are hesitant. Do you share that hesitation, or could we consider a greater use of your services and facilities, so that anyone could benefit from them without necessarily joining your company afterwards?

Mr. Grandmont: I think I could answer that quite simply by saying that the very nature of the participants in a training

[Text]

formation pourrait laisser place à l'introduction de personnes de l'extérieur. Si les Chantiers Davie absorbaient de façon générale l'ensemble des frais reliés à un centre de formation en termes d'administration et de développement de programmes, je n'ai pas l'impression, je parle à titre personnel, qu'on serait intéressé à aller sur le marché pour offrir ces services-là gratuitement. Donc, je pense que si plusieurs intervenants entrent dans le décor à ce niveau-là, j'ai l'impression que la participation pourrait être élargie. D'ailleurs, c'est tout à l'avantage de l'entreprise d'élargir le cadre de l'action.

M. Marceau: Monsieur Provencher.

M. Provencher: Comme on est une entreprise privée, c'est toujours une question de coûts et bénéfices. On ne peut pas passer à côté.

M. Marceau: Mais effectivement, vous n'avez pas d'objection à participer à un système selon lequel vous seriez en partie rémunérés, et dont certaines entreprises, au lieu de faire des installations complètement nouvelles, pourraient bénéficier, suivant certaines ententes, quant au partage des coûts?

M. Provencher: En principe, on n'a pas d'objections à cela.

M. Marceau: Notre groupe de travail a entendu des commentaires un peu partout à travers le Canada et je voudrais entendre les vôtres sur la possibilité d'imposer une sorte de taxe obligatoire, grâce à laquelle on pourrait faire de la formation. Ce qu'on a appelé, nous autres le grant levy system, ce qui existe déjà dans d'autres pays, soit en Angleterre, en France, en Allemagne, en Australie. Seriez-vous favorables à l'imposition d'une taxe spéciale grâce à laquelle on pourrait ramasser des fonds pour dispenser la formation? A un certain moment, ceux qui donneraient cette formation pourraient en récupérer une partie. De cette manière, la formation qui, comme on le constate, est déficiente dans beaucoup de domaines, pourrait être améliorée.

M. Provencher: C'est une question bien hypothétique. De quelle façon la formation doit-elle être financée? Je ne sais pas. Il existe déjà plusieurs programmes. Il y a l'assurance-chômage qui existe en ce moment et je ne suis pas sûr que tous ces programmes-là soient utilisés de la façon la plus efficace possible.

Un des grands problèmes qu'on a chez nous, en ce moment, c'est qu'il y a dix-huit mois notre niveau d'emploi était de 1,500 personnes et on prévoyait au cours des 4 ou 5 mois suivants d'augmenter ce niveau à plus de 2,000. Lorsqu'on a parlé de faire de la formation on a eu des rencontres avec le syndicat et ainsi de suite... On leur a suggéré qu'au lieu de sortir des bonhommes qui ont déjà un emploi et qui travaillent s'il ne serait pas plus logique d'aller en chercher 100 ou 150 qui ne travaillent pas et qui touchent des prestations d'assurance-chômage. Nous pourrions donner une formation à ces chômeurs pour qu'au moment où la demande se fera sentir dans le chantier, ils puissent être réintégrés au chantier. Ils seraient beaucoup plus efficaces. Or, la réponse a été très négative. La seule façon que ces gens-là accepteraient de venir chez nous pour recevoir une formation, ce serait en étant payés plein salaire. Je vois un peu la logique là. On a donc sorti les gars de la production. Et par la suite, il a fallu réengager des

[Translation]

center would allow for the introduction of outsiders. But if the Davie Shipyards were to absorb all of the administration and curriculum development costs related to a training center, I do not think, and this is a personal opinion, that we would be interested in offering those services on the market for free. So I think that if several participants were involved at that level, it would be possible to open up the participation criteria. In any case, it is entirely to the company's advantage to widen the scope of the program.

Mr. Marceau: Mr. Provencher.

Mr. Provencher: As a private business, we always look at costs and benefits. We cannot avoid that.

Mr. Marceau: But you do not in fact have any objection to participating in a system under which you would receive partial payment and whereby certain companies could participate, instead of setting up completely new facilities, according to some sort of cost-sharing agreements?

Mr. Provencher: We would not have any objections to that in principle.

Mr. Marceau: Our task force has heard comments pretty well throughout Canada; I would like to hear your comments on the possibility of levying some sort of mandatory tax which would pay for training. We call the grant-levy system; similar systems already exist in other countries such as England, France, West Germany, and Australia. Would you be in favour of a special tax to collect funds for training purposes? At some point, those providing the training would be able to get some of their contributions back. In this way, training could be improved in many areas where we now find it deficient.

Mr. Provencher: That is a very hypothetical question. How should training be financed? I do not know. There are already several programs in existence. At the present time, there is the Unemployment Insurance program, and I am not sure that all of those programs are used as efficiently as possible.

One of the major problems we are facing now is that 18 months ago we had 1,500 employees, and we expected to increase that number to more than 2,000 in the following four or five months. When we discussed offering training, we met with the union and so on... We suggested that instead of taking people who were already employed that it might be more logical to take 100 or 150 people who were not working and who were receiving unemployment insurance benefits. In that way we thought we could train the unemployed and be able to integrate them to the shipyard whenever they were needed. As new employees, they would be much more effective. We received a very negative response. The only way those people were prepared to come to us for training was if they were paid full salary. I can see the logic. So we took people out of production. We later had to rehire some unemployed people for the production work, whereas we could have spent a month

[Texte]

gars qui étaient en chômage pour les intégrer dans la production, alors qu'on aurait pu prendre un mois ou deux, donner des cours de formation à ces gens-là et les intégrer dans la production automatiquement.

Je dis que cela, c'est beaucoup plus important qu'une taxe spéciale. Il faut regarder les programmes existants, et les utiliser de la façon la plus efficace possible.

Mr. Marceau: Dans votre domaine, vous avez un programme de formation. Mais dans les industries semblables à la vôtre ou connexes, est-ce qu'il existe ce même genre de programme de formation?

Mr. Provencher: Oui, je crois que Marine Industrie Limitée il y a quelques années, a fait un très grand travail de ce côté-là.

Dans d'autres chantiers, sur la côte est, je ne suis pas sûr, mais je sais que Marine Industrie Limitée, il y a plusieurs années, a fait un grand travail et des choses très valables.

Mr. Marceau: Sans vouloir dire que la commission a déjà pris position sur ce genre de taxe-là, ce que l'on essaie d'établir, c'est un système qui soit juste pour tout le monde et dans lequel tout le monde aurait à faire sa part.

Je constate qu'il y a un problème de formation. Je pense que les gouvernements sont prêts à faire leur part, mais l'entreprise également, qui bénéficie de cette formation-là, a un rôle à jouer. On nous a dit que, dans plusieurs entreprises, la formation n'existait pas.

Alors, il s'agit de savoir quelle formule on va trouver pour augmenter cette formation-là, et dont on va avoir besoin dans les années 1980. L'une des formules qui est à l'étude, c'est celle d'une taxe. Cela n'exclut pas d'autres formules, et c'est pour cela que je voulais savoir si, de votre côté, en principe, vous aviez une objection à avoir une formule de récupération monétaire auprès des entreprises pour faire un fonds. Ceux qui font de la formation, évidemment, ne seraient pas pénalisés en ce sens qu'ils pourraient récupérer une partie de ces sommes. Ceux qui ne le font pas, à quelque niveau que ce soit, seraient obligés d'y contribuer monétairement s'ils ne veulent pas donner de cours de formation.

Mr. Provencher: En principe, nous ne sommes pas en désaccord. Par contre, en ce qui concerne la façon d'établir les sources de fonds pour ces différents programmes-là...

Mr. Marceau: Est-ce que, dans votre entreprise, il est possible d'être permanent? D'après votre mémoire, vous êtes prêts à donner des cours de formation, mais vous semblez dire que c'est bien aléatoire dans un contexte économique où le chômage, l'inflation, les politiques économiques des gouvernements jouent un rôle important.

Est-ce que vous avez des suggestions à nous faire sur la possibilité d'assurer la permanence dans vos entreprises et, par le fait même, aux emplois que vous pouvez créer?

Mr. Provencher: On a certainement plusieurs idées. Vous êtes sans doute au courant du dilemme dans lequel on vit en ce moment, dans le cadre du programme de l'assistance à la construction navale au Canada. Il y avait un programme en place, qui accordait un subside de 20 p. 100. Il est venu à échéance en juin l'an passé et, depuis juin l'an passé, officielle-

[Traduction]

or two giving them a training course and then put them straight into production work.

I think that is much more important than a grant-levy system. We have to look at existing programs and use them as efficiently as possible.

Mr. Marceau: You have a training program in your field. But do similar or related industries have training programs?

Mr. Provencher: I think that Marine Industrie Limitée did a great deal of work along these lines a few years ago.

I do not know about shipyards on the East coast, but I do know that Marine Industrie Limitée did some very good work a few years ago.

Mr. Marceau: I am not suggesting that the task force has already taken a stand on the grant-levy system. We are trying to see what sort of system would be fair for everyone and would involve everyone's participation.

We realize that there is a training problem. I think that government is prepared to do its share, but industry, which after all benefits from training programs, must also play a role. A number of companies have told us that they have no training programs.

Our job is to determine how to increase the training programs we are going to need in the 1980's. The grant-levy system is one approach we are studying. It does not rule out other approaches, and that is why I was asking whether you had any objections in principle to collecting money from companies to set up a fund. Companies that already provide training programs would of course not be penalized, because they could obtain a share of the money. Companies with no training programs at all, would have to contribute to the fund if they did not want to provide training courses.

Mr. Provencher: We have no objection in principle. However, as to the way of determining the sources of funds for these various programs...

Mr. Marceau: Is it possible for employees to have permanent positions in your industry? You seem to be saying in your brief that you are prepared to provide training programs, but their outcome is rather uncertain given the importance of unemployment, inflation and government economic policies in the current economic context.

Have you any suggestions as to how to make sure that there will be permanent jobs in your industry?

Mr. Provencher: We certainly have some ideas. You are no doubt aware of our current dilemma regarding the assistance program for the shipbuilding industry in Canada. Until June of last year, there was a program that provided a 20 per cent subsidy. Since then, we have not even known how much of a subsidy should be taken into account when we sell our products.

[Text]

ment, on ne sait même pas à quel niveau de subside on doit vendre nos produits.

Alors, that que ces décisions-là ne seront pas prises dans le cadre d'un travail à long terme, pour établir les marchés auxquels on pourrait s'attaquer, c'est très difficile de savoir exactement quelle sorte de formation on doit faire.

Dans la construction navale, on a un gros problème et c'est certainement cette question du subside. Le gouvernement précédent et le gouvernement existant nous ont promis des rencontres de consultation avec l'industrie, et on attend encore.

M. Marceau: Voulez-vous dire que c'est impossible de penser à une formule en vertu de laquelle les entreprises pourraient opérer normalement sans subvention? La subvention est-elle un élément essentiel des opérations de votre entreprise?

M. Provencher: Non, ce n'est pas essentiel. Cela dépend du marché auquel on s'attaque.

Si nous sommes obligés de travailler sur les marchés internationaux, où tous les chantiers, à la grandeur du monde, travaillent dans l'intérieur de différents programmes de subventions qui atteignent de 50 à 60 p. 100 des coûts, c'est à cela que l'on fait face.

Par contre, si on décidait d'une façon assez précise que le développement de l'Arctique, de la côte est et le transport côtier sont un marché réservé aux constructeurs et aux opérateurs canadiens, je pense que vous allez trouver une solution très valable à long terme. Il faut cependant que ça se fasse; il faut qu'on sache à quoi s'en tenir. En ce moment, on est divisé entre le marché international et le marché domestique, ne sachant pas exactement qu'est-ce qui va se passer d'un côté ou de l'autre.

• 1015

M. Marceau: Vous avez parlé dans votre mémoire et c'est un commentaire qui nous est venu assez souvent, de la revalorisation du rôle de l'ouvrier dans l'économie. Est-ce que vous avez pu constater que les gouvernements quels qu'ils soient, à quelque palier que ce soit, ne mettaient pas suffisamment en valeur le rôle important de l'ouvrier, comme tel, et qu'on attachait surtout de l'importance à l'universitaire, et sans dénigrer qui que ce soit, on ne reconnaissait pas la juste valeur de l'ouvrier qui fait son travail d'une façon normale?

M. Provencher: Vous savez, encore là, c'est une question de philosophie. Lorsqu'on parle de la construction navale, on dit souvent, et vous avez posé la question vous-même il y a quelques minutes, est-ce que la construction navale peut continuer à exister sans subvention... Tout dépend des lois en place! Si on continue à opérer comme je l'ai dit tout à l'heure, sur le marché international, vous ne pouvez le faire qu'avec des subventions.

Je pense, quand on dit «revaloriser le rôle du col bleu, eh bien la seule façon de revaloriser son rôle, c'est de lui donner une certaine stabilité, une certaine confiance dans son avenir. Lorsque le bonhomme travaille aujourd'hui et ne sait même pas s'il va avoir du travail dans six mois! Je pense que lorsqu'il s'en va chez lui une semaine ou deux avant Noël et qu'il est

[Translation]

Until a decision is made about the program on a long term basis so that we can decide what markets we should try to get into, it is very difficult to determine exactly what type of training should be offered.

The major problem in shipbuilding is definitely the issue of subsidies. Both the former government and the present government promised to meet with the industry. We are still waiting!

Mr. Marceau: Do you mean that there is no way shipbuilding companies could operate without subsidies? Are subsidies essential to your industry?

Mr. Provencher: No, they are not essential. It depends on the market you are trying to get into.

If we have to work on the international market, where all shipyards throughout the world have subsidy programs that sometimes account for 50 to 60 per cent of the cost, well that is what we are up against.

On the other hand, if it were decided that the development of the Arctic, the East coast and inshore transportation would be reserved for Canadian shipbuilders and operators, I think we would have a very valid long-term solution. A decision must be made, we have to know what the situation is. At the present time we are divided between the international and the domestic markets, without knowing exactly what is going to happen on either front.

Mr. Marceau: In your brief you made a point that we have heard quite often: the importance of enhancing the role of workers in the economy. Have you found that the various levels of government have failed to attach sufficient importance to the role of workers and that they emphasized rather people with university educations? Have you found that without actually disparaging workers, governments did not give adequate recognition to their work?

Mr. Provencher: Well, that is another philosophical question. People often ask, and you asked the question yourself a few moments ago, whether shipbuilding can continue to exist without subsidies... Everything depends on existing legislation. As I said a few minutes ago, we must have subsidies if we are going to continue to operate on the international market.

When we talk about "enhancing the role of the blue collar worker", I think the only way to do that, is to give the workers some stability and some confidence about the future. Today, a guy does not even know if he will have a job in six months! I do not think that a person feels his job has been enhanced if he is laid off a week or two before Christmas! I do not know how

[Texte]

mis à pied, cela ne le revalorise pas! Ce qui est important, et combien de fois quand on rencontre certains fonctionnaires dans différents ministères, on nous le dit: au Canada on devrait se concentrer sur la haute technologie. Oui, mais le soudeur lui, la haute technologie, il est bien prêt à en faire, mais dans le moment il ne peut pas en faire. Le travailleur du textile, il est bien prêt à en faire de la haute technologie, mais dans le moment il n'en a pas. Alors, ce gars-là il se sent mis de côté; puis je ne peux pas le blâmer. Qu'on lui donne une certaine stabilité, une certaine satisfaction, et que le gars contribue à l'économie du pays. Qu'on ne lui dise pas à tout bout de champ qu'il est une charge!

Mr. Marceau: Quel degré de formation est nécessaire pour rentrer dans votre entreprise et quelle est la durée moyenne des cours de formation?

Mr. Boucher: Présentement, on fait affaire beaucoup plus avec le programme qui exige une durée de moins d'un an, selon la durée du cours... On va peut-être avoir des cours qui vont avoir une durée de six semaines, peut-être qu'il y en a d'autres qui vont durer 40 semaines; mais règle générale c'est moins d'un an.

Mr. Marceau: Quelle scolarité exigez-vous des personnes qui entrent chez-vous?

Mr. Boucher: Tout dépend des cours que l'on offre.

Mr. Marceau: Mais en général, lorsque vous exigez une dixième, un niveau secondaire, post-secondaire, etc... Quel est le genre de personnes qui cadre le mieux dans votre entreprise?

Mr. Grandmont: A cela je peux répondre qu'on a environ 30 classifications au niveau des emplois de production. Donc, à chacun de ces emplois-là correspond, un type d'individu modèle qu'on le recherche. Par exemple, pour un journalier, on ne peut pas exiger la même formation que pour un ferblantier, ou encore un traceur sur plancher, comme on l'a dit plutôt. De plus au niveau du personnel administratif, qui inclus également le personnel de supervision des travaux de production, on a beaucoup d'emplois spécialisés, et je pense aux concepteurs dans le domaine naval, aux dessinateurs, aux techniciens en planification, aux estimateurs etc, etc. Donc, on ne peut pas vous donner un prototype exact. Par contre, en terme de minimum, ce que l'on recherche c'est un secondaire V au niveau de production; puis, évidemment, au niveau du personnel administratif, selon la catégorie d'emploi, ce seront des diplômes d'études collégiales ou universitaires.

Mr. Marceau: Avez-vous des commentaires à formuler concernant les Centres de main-d'œuvre ou les politiques de main-d'œuvre? Est-ce que vous êtes satisfait des services et des lois actuelles dans le domaine de la main-d'œuvre, ou avez-vous des réserves, des restrictions et des suggestions à formuler de manière à les rendre plus efficaces. Deuxièmement, vous avez touché un peu à la question de l'assurance-chômage. Est-ce que vous avez des commentaires à formuler concernant le programme d'assurance-chômage ou des améliorations à apporter de manière à ce que ces sommes d'argent soient mieux utilisées?

[Traduction]

often we have been told by various government officials that Canada should concentrate on high technology. That is all very well, but a welder may be quite prepared to work in a high technology industry, but at the moment he cannot. A textile worker may be quite prepared to work in a high technology industry, but there is no work for him at the moment. People like this feel as though they have been neglected; and I cannot blame them. Let us give them some stability, some job satisfaction and let them contribute to the economy. Let us not tell them constantly that they are burdens!

Mr. Marceau: What level of training is required to get into your industry and what is the average length of your training courses?

Mr. Boucher: At the present time we are mainly involved in programs of less than a year. Some courses may last six weeks, others may, last 40 weeks; but generally they are less than one year long.

Mr. Marceau: What educational qualifications do you require?

Mr. Boucher: It depends on the course.

Mr. Marceau: But in general terms, do you require grade 10, secondary school graduation, post-secondary training or what? What type of individual is best suited to work in your industry?

Mr. Grandmont: We have about 30 classifications in production jobs. We look for a different type of person for each job. For example, we cannot require the same educational qualifications for a journeyman, a tin smith, or a locksmith as we said earlier. We also have administrative employees, including those who supervise the production work. There are also a number of skill jobs, and I am thinking of naval designers, draftsmen, planning technicians, estimators, and so on. So there is no single prototype. For production workers, the minimum requirement is five years of secondary school. CEGEP or university training is required of administrative employees, depending on the employment category.

Mr. Marceau: Do you have anything to say about manpower centres or manpower policies? Are you satisfied with existing manpower legislation and services, or do you have any reservations, restrictions or suggestions to make on how to improve them? You also touched on a question of unemployment insurance. Have you any comment to make on the unemployment insurance program or suggestions as to how the money could be better used?

[Text]

• 1020

M. Grandmont: Le premier point concernant les programmes de main-d'œuvre actuellement... Pour répondre à votre question... Récemment, on a eu un dîner-conférence si l'on veut avec plusieurs employeurs de la région de Québec, où un individu... pour ne pas nommer l'entreprise privée nous a présenté les différents programmes gouvernementaux. La première lacune, j'ai l'impression, c'est le manque d'informations sur l'ensemble des programmes gouvernementaux en matière d'emploi, d'embauche, ou de formation ou de développement de main-d'œuvre.

Par contre, c'est à l'employeur... Et on est supposé, tous de connaître les programmes en place... Donc, c'est à nous de solliciter l'information en question.

Il y a un autre point aussi, côté des Centres d'emploi; depuis cette année, on a pris la bonne habitude de faire parvenir au Centre d'emploi local nos besoins, nos prévisions en ce qui concerne la formation. Par conséquent, c'est d'autant plus facile de leur côté de faire des budgets et de penser à nous en faisant leurs budgets pour l'année qui vient. J'ai l'impression que toutes les entreprises intéressées devraient faire cela. Le centre de la main-d'œuvre devrait solliciter l'employeur, lui présenter des besoins, quitte à garder un pourcentage là, c'est bien évident, en principe...

M. Marceau: L'assurance-chômage.

M. Grandmont: La Commission d'assurance-chômage. De ce côté-là, et c'était le deuxième point en conclusion du rapport, on demande un chevauchement de la formation avec les programmes d'assurance-chômage. C'est-à-dire que, quand les employés ne sont pas au travail, on juge que c'est peut-être le meilleur moment pour former ces individus-là en fonction de leurs besoins. Par exemple, on pense, l'année qui vient, à donner des cours de lecture de plans à tous les employés qui seront intéressés à en suivre. Cela représente environ, d'après une première évaluation, 450 à 500 employés. Peut-être que dans deux ans, on ne le sait pas, ou dans trois ans, ou dans quatre ans, ces gens-là seront sans emploi. Donc, l'an passé ils n'avaient pas d'emploi et c'est à ce moment-là qu'on aurait dû les former... Par contre, le chevauchement du programme d'assurance-chômage et de formation ne se faisait pas... C'est-à-dire que l'individu qui est en chômage, au lieu de laisser un peu végéter, nous devrions lui donner la formation sur le chantier, rémunérée, évidemment, par la Commission d'assurance-chômage. Ce sont nos deux suggestions.

M. Marceau: Est-ce que, messieurs, vous avez autre chose à ajouter dans ce domaine-là?

Le centre de formation auquel vous vous référiez, est-ce que c'est une entreprise ou un modèle qui existe quelque part est-ce une création nouvelle? Est-ce que vous avez eu des contacts avec différents organismes, soit au niveau syndical ou à d'autres niveaux pour mettre sur pied cette suggestion-là que vous nous faites? A quel stade en êtes-vous rendus? Est-ce que c'est tout simplement expérimental ou avez-vous des références concernant des projets antérieurs et si jamais une suggestion comme celle-là était acceptée, est-ce que cela pourrait se faire rapidement ou y aurait-il des négociations à mener?

[Translation]

Mr. Grandmont: Your first question related to manpower programs. We recently had a dinner meeting with a number of employers from the Quebec City region, at which a person from a private company, whose name I will not mention, described the various government programs. I think the first problem is the lack of information about all the governments programs available in the area of employment, recruitment, or manpower training and development.

On the other hand, it is up to the employers—We are supposed to be familiar with all the existing programs—It is our responsibility to find out about these things.

I would like to make another point regarding employment centres. Beginning this year, we have adopted the good habit of sending the local employment centre a list of our requirements, and our training forecasts. That helps them to prepare their budgets and to take us into account in their budgetary planning for the upcoming year. I think that all companies interested in training programs should do this. Manpower centres should ask employers to inform them of their needs. Of course, there could be a certain percentage kept...

Mr. Marceau: What about unemployment insurance?

Mr. Grandmont: The Unemployment Insurance Commission was covered in the second conclusion of the report. We would like unemployment insurance programs and training programs to overlap. In our opinion, when people are unemployed, it is the best time to train them according to their needs. For example, next year we are considering giving courses in reading plans to all employees interested in taking them. Our initial estimate is that there would be between 450 and 500 such employees. We do not know, but perhaps in two, three, or four years, these employees may be out of work. They were unemployed last year, and that is when we should have been training them. But there was no co-ordination between the unemployment insurance program and the training program. Rather than leaving unemployed people to vegetate, the Unemployment Commission should pay them to take training on the job. Those are our two suggestions.

Mr. Marceau: Have you anything else to add?

Do training centres similar to the one you mentioned exist elsewhere, or are they something new? Have you had any contacts with labour or other groups to try to implement the suggestion you make? How far advanced is the program? Is it merely experimental, or can you refer to past projects? If such a suggestion were to be accepted, could this be done quickly or would negotiations be necessary?

[Texte]

M. Grandmont: Dans un premier temps, je tiens à vous dire qu'on n'a rencontré aucune entreprise comme telle, il en existe peut-être... mais on n'en a pas rencontré une qui avait actuellement un centre de formation comme on le préconise.

L'idée du centre de formation vient du secteur particulier dans lequel on se trouve. Étant francophones dans un premier temps et étant éloignés des autres chantiers maritimes... on le dit d'ailleurs à l'intérieur du document... c'est peut-être une petite lacune que nous avons au niveau formation. Au niveau enseignement et construction navale, il n'y en a pas. Donc, on s'est dit à un moment donné: il va falloir se débrouiller, il va falloir en faire de la formation. On a des intervenants par le biais du fédéral mais, au niveau de l'enseignement, actuellement, nous n'en avons pas. C'est la carte que nous sommes en train d'essayer de jouer en contactant l'Institut maritime, puis en établissant des contacts peut-être un petit peu plus étroits qu'on en a eu à ce jour étant donné qu'ils sont quand même spécialisés au niveau de l'enseignement puis du développement à l'intérieur de la construction maritime. Mais, nous n'avons pas eu de contact. Les Français, je crois, ont des modèles de centres de formation qui sont encore supérieurs à ce qu'on veut proposer. Parce que c'est dans l'ensemble, des ingénieurs qui ont à développer des cours et qui sont responsables de ces centres-là. Mais je ne peux pas en dire plus long. Il faudrait peut-être aller voir là-bas ce qui se passe.

M. Marceau: Actuellement, vous n'avez pas de besoins particuliers? Vous n'avez pas de pénurie d'après ce qu'on peut constater dans votre exposé?

M. Grandmont: En terme de pénurie de main-d'œuvre?

M. Marceau: De main-d'œuvre qualifiée? On en discute d'une façon générale; mais votre mémoire semble assez imprécis là-dessus.

• 1025

M. Grandmont: On ne peut pas dire qu'il n'y a pas pénurie, parce que, actuellement, on forme la main-d'œuvre qui fait défaut. Par exemple, au plan des dessinateurs strictement côté construction navale, il nous faut en former étant donné que sur le marché du travail, actuellement, il n'y en a pas. J'entends sur le marché canadien, là. Il n'y a pas de dessinateurs en construction navale de disponibles actuellement. C'est la même chose pour les traceurs sur plancher; il y a de cela un an, si on n'avait pas formé de traceurs sur plancher, aujourd'hui, il y a certains travaux qui ne seraient pas encore complétés. On a formé 20 traceurs sur plancher, chose que nous ne pouvions penser faire l'année passée.

M. Marceau: On reproche à certaines compagnies d'agir un peu comme certains syndicats qui on du «maraudage», d'aller chercher du personnel qualifié dans d'autres entreprises, dans des petites entreprises, et de vous les accaparer sans leur donner la formation adéquate. Est-ce que vous avez cette politique-là, ou d'une façon générale, est-ce vous qui formez votre personnel, ou allez-vous en chercher une bonne partie dans d'autres entreprises connexes ou petites entreprises? C'est le reproche que l'on fait souvent à savoir que les grandes entreprises ne donnent pas suffisamment de formation professionnelle, elles se contentent d'aller chercher des gens dans des

[Traduction]

Mr. Grandmont: I should start by telling you that we know of no company that has a training centre of the type we described.

This idea stems from the particular area in which we work. Because we are Francophones, and because we are far away from other shipyards, as we mentioned in our brief, we face certain problems as regards training. There are simply no courses in shipbuilding. So we decided at a certain point that we would just have to provide the training ourselves. We had some help from the federal government, but there are no educational programs at the present time. We are trying to correct this at the present time by establishing closer contacts with the Marine Institute because it does specialize in education and development in the shipbuilding industry. But we have not had any contracts as yet. I think the French have training centres that are even better than what we have in mind because generally engineers set up the courses and run the centres. But I do not want to go into any more detail on this. Perhaps we should go to France to see how they run their centres.

Mr. Marceau: According to your brief, you do not seem to have any special needs or shortages at the present time. Is that correct?

Mr. Grandmont: Manpower shortages?

Mr. Marceau: Skilled manpower? Your brief refers to your objectives in general terms, but is not very specific regarding shortages of skilled manpower.

Mr. Grandmont: We cannot say that we have no shortages, because we are currently training people in areas where there are shortages. For example, we have to train draftsmen specialized strictly in shipbuilding, because there are none available on the labour market at the present time. I am talking about the Canadian market. There are no naval architects available. The same is true of floor tracers; if we had not trained floor tracers a year ago, today some of our projects would still be incomplete. We trained 20 floor tracers, something we would have thought impossible last year.

Mr. Marceau: Some companies have been criticized for behaving somewhat like some unions in that they raid other companies to obtain their skilled personnel without having to provide training. Is that your policy? Do you usually train your own staff, or do you obtain most of your employees from related industries or smaller companies? Large companies are often criticized for not providing enough training. They go to smaller companies and "steal" their employees. Is that your company's policy?

[Text]

petites entreprises et de les amener chez-eux. Est-ce cette politique-là que vous suivez chez-vous?

M. Grandmont: Non. La formation du personnel a toujours été une préoccupation chez Davie, et puis depuis un an, ça l'est encore plus. Parce que l'on prévoit à plus long terme; en tout cas on essaie dans la mesure du possible quand les carnets de commandes le permettent. Donc, en termes de recrutement, on laisse venir les gens. Il est évident que l'on a à recruter aussi, par exemple, des cadres, mais généralement, de par la nature de l'entreprise, on ne peut pas aller en chercher dans des petites entreprises. Sauf pour les employés de production, qui généralement viennent chez nous à cause des conditions de travail qui sont supérieures à celles de la petite entreprise.

M. Marceau: Ma dernière question. Dans votre milieu, est-ce qu'il existe actuellement un climat de confiance, ou un climat d'inquiétude, concernant l'avenir des entreprises, des chantiers maritimes, et en fait, quelle est la situation actuellement dans votre milieu?

M. Provencher: Oui, pour répondre à cela, il y a deux choses qu'il faut regarder. A court terme, je pense qu'on a un carnet de commandes, pour les deux prochaines années, qui est bien rempli. De ce côté-là, on est dans une position enviable, si on nous compare avec plusieurs chantiers à travers le monde. A plus long terme, il y a certainement un climat d'inquiétude, d'incertitude. A court terme, avec le carnet de commandes qu'on a, je pense qu'on a certainement un niveau d'emploi très stable pour les deux prochaines années.

M. Marceau: Merci, messieurs.

Le président: J'ai quelques questions à poser. J'ai examiné votre tableau 2, et il est difficile de déterminer en général, quel pourcentage de vos employés sont dans des métiers spécialisés. On dit, *skilled workers* en opposition à non-spécialisés. Et je voudrais savoir quel est ce pourcentage en général, et aussi s'il y a un mouvement dans votre compagnie, vers une situation où le pourcentage des spécialistes augmente toujours à cause de l'électronique et autres choses?

M. Grandmont: Si j'ai bien compris, parmi les emplois identifiés dans le document, vous voulez savoir lesquels sont les plus spécialisés...

Le président: Ceux qui peuvent être désignés comme spécialisés?

M. Grandmont: C'est assez difficile de vous répondre rapidement, comme cela. Ce qu'on pourrait faire, et cela nous ferait plaisir de le faire, c'est de vous faire parvenir la liste des emplois spécialisés. Toutefois au tableau 12, également, on a un certain nombre de métiers avec les pénuries de main-d'œuvre anticipées d'ici 1986. Il y a certains métiers qui vont tomber, comme on dit, dans le négatif. Identifier ceux qui sont spécialisés, on ne peut pas le faire. Cela dépend de la nature d'un emploi, et des hommes qu'on a en place, de la polyvalence qui peut être assurée. Mais pour les plus difficiles, on pense aux machinistes, aux ajusteurs mécaniciens, aux façonneurs de profilés, aux traceurs sur plancher, aux monteurs de plaques, monteurs de construction maritime, etc., tout ce qui est typique de la construction navale, on a des problèmes. C'est vraiment spécialisé comme métier.

[Translation]

Mr. Grandmont: No. Davie has always been involved in training, and this has particularly been the case in the last year. When our order books allow it, we are trying to make long-term forecasts. As far as recruitment goes, we let people come to us. Of course, we have to do some recruitment as well, for managerial positions for example, but generally because of the nature of the industry, we cannot try to obtain employees from small firms. That does not apply to production workers, who generally come to our company because working conditions are better than in a smaller firm.

Mr. Marceau: This will be my final question. Is there a climate of confidence or a climate of uncertainty in your industry as regards the future of shipyards?

Mr. Provencher: Two aspects have to be considered in answering this question. For the short-term, we have quite a full order book for the next two years. So from that point of view we are in an enviable position as compared to a number of shipyards around the world. In the longer term however, there is definitely a climate of uncertainty. Given our order books, in the short term we definitely have very stable jobs for the next two years.

Mr. Marceau: Thank you, gentlemen.

The Chairman: I have a few questions. In looking at table 2, I find it difficult to determine what percentage of your employees are skilled workers, as opposed to non-skilled workers. I would like to know roughly what this percentage is, and also whether the proportion of skilled workers in your company is constantly growing because of electronics and other factors?

Mr. Grandmont: I believe you want to know which jobs of those mentioned in the brief are the most highly skilled...

The Chairman: Which jobs can be termed skilled trades?

Mr. Grandmont: It is rather difficult to answer that question off the top of my head. However, we would be pleased to send you a list of skilled trades in our company. Table 12 does show a number of trades with the forecast of manpower shortages to 1986. There will be shortages in a number of trades. We cannot identify the skilled trades. It all depends on the type of job and the flexibility of our workers. Among the most difficult trades are the following: machinist, mechanical die makers, section makers, loftsmen, plate assemblers, shipbuilding assemblers and so on. These are all typical jobs in the shipbuilding industry, and we have problems because it is such a skilled trade.

[Texte]

• 1030

Le président: Dans combien de ces métiers avez-vous des programmes d'apprentissage et est-ce que vos programmes d'apprentissage sont faits en collaboration avec les syndicats?

M. Grandmont: Étant donné qu'on est dans une entreprise régie par une convention collective au niveau des travaux de production, on a toujours à rencontrer le syndicat pour la mise en place de programmes de cette envergure-là. C'est qu'il y a des ajouts à la convention collective parce qu'on tend à protéger les travailleurs qui sont en formation contre le "bumping". Pour ce qui est des plans de formation spécialisée, vous les avez, je pense, dans les besoins de 1981. C'est l'ensemble de nos besoins qui va déterminer les cours spécialisés. On pense à des dessinateurs de coques, en électricité, des spécialistes en tuyauterie. Ce sont toutes des spécialités.

Le président: Avec des programmes d'apprentissage?

M. Grandmont: Oui.

Le président: Sur le tas?

M. Grandmont: C'est cela. L'ensemble, c'est avec l'accord syndical ou tout au moins une négociation de protocole d'entente pour la mise en application de ces programmes.

• 1040

Le président: Maintenant, est-ce que ces métiers spécialisés sont ouverts aux femmes, sur votre chantier? Il y aura un groupe, cet après-midi, en faveur de l'accès des femmes aux métiers non traditionnels. Il y a un mouvement en vue d'ouvrir ces métiers aux femmes, surtout quand il y a une pénurie de main-d'œuvre. Quelle est la situation chez vous?

M. Grandmont: Je pense qu'étant un organisme fédéral, vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a un programme d'action positive qui est mis de l'avant depuis un certain nombre d'années. Les Chantiers Davie Ltée participent à ce programme-là à titre d'entreprise qui a eu à passer des contrats avec le gouvernement fédéral. Par conséquent, on est en train d'élaborer les mécanismes permettant l'introduction de la femme sur le marché du travail, entre autres, dans les métiers non traditionnels. En plus de ça, il y a différents programmes de main-d'œuvre, on pense aux programmes qui facilitent l'embauche de femmes dans des métiers non traditionnels et qui subventionnent, je ne me souviens plus exactement du chiffre, un pourcentage du salaire de la femme.

Le problème, actuellement, se pose en termes d'organisation, de capitalisation, pour justement faire des arrangements sanitaires permettant l'entrée de la femme dans le domaine des métiers non traditionnels.

Le président: Dans les cours, vous avez à peu près combien de femmes?

M. Grandmont: Dans les cours?

Le président: Pas dans les bureaux, mais dans les cours, oui.

M. Grandmont: Combien de femmes dans les cours? C'est assez facile à répondre. On n'en n'a aucune, actuellement.

Le président: Ah!

[Traduction]

The Chairman: In how many of these trades do you have training programs? Are these programs made in co-operation with the unions?

Mr. Grandmont: Since the business has a collective agreement with the production workers we always meet with the union on such important programs. Workers in-training have to be protected against bumping in their collective agreements. As far as specialized training is concerned you will find the information in our needs assessment for 1981. The amount of specialized programs reflects our needs, such as hull architects, wiring draftsmen, piping specialists and the like.

The Chairman: There are training programs in all these fields?

Mr. Grandmont: Yes.

The Chairman: On the job?

Mr. Grandmont: Yes. There is always a negotiation concerning an agreement with a union on the implementation of these programs.

The Chairman: Are these specialized trades open to women in your plant? A group of women in favour of access to non-traditional jobs will be testifying this afternoon before this Committee. This is a new development, a movement in a new direction specially now that there is a lack of manpower. What is the situation in your plant?

Mr. Grandmont: You know that there is a positive action program which has been put forward by the federal government for a number of years. The Chantiers Davie Ltée participate in such a program as a company dealing with the federal government. As a result of this we are setting up mechanisms which might facilitate the participation of women in non-traditional jobs. On top of that there are different manpower programs which facilitate the hiring of women in non-traditional jobs and which subsidize a certain percentage of their salaries.

The problem presently is in terms of organization and capitalization, namely the provision of sanitary facilities which would make it possible for women to have access to non-traditional jobs.

The Chairman: What is the number of women attending your training program?

Mr. Grandmont: The courses?

The Chairman: I am not talking about the offices, but the courses.

Mr. Grandmont: It is rather easy to answer your question because right now there are none.

The Chairman: I see.

[Text]

M. Grandmont: Les institutions de formation n'en ont pas produit au niveau, par exemple, des soudeurs ou autres. Il y a les salles à dessin où on en a. Dans les métiers techniques, on a des femmes, mais ce n'est pas au niveau des métiers de production comme tels.

Le président: Mais il n'y a pas de politique contre les femmes dans ces métiers?

M. Grandmont: Non, absolument pas. Aucune politique contre les femmes. Elles sont les bienvenues.

Le président: J'ai remarqué qu'il y a beaucoup, parmi vos employés, de gens du monde entier. Vous avez des Egyptiens, des Allemands, des Grecs, etc... Avez-vous recruté en dehors du Canada pour trouver ces employés ou ces employés étaient-ils ici à Québec, où ils ont été engagés par votre compagnie? Où faites-vous votre recrutement? Simplement dans la région de Lévis et de Québec, dans toute la province, ou en dehors du Canada?

M. Provencher: Il existait une tradition dans la construction navale au Canada. Pour être constructeur de navires, il fallait être Ecosais. Mais cela a beaucoup changé. Il y a quelques années, on faisait beaucoup de recrutement en Europe. Mais depuis les quatre ou cinq dernières autant que possible à cause, de la langue, il est très important qu'on le fasse au Québec. Alors, la plupart de ces gens-là ont été recrutés il y a plusieurs années. S'il y en a qui ont été recrutés dernièrement, c'est parce qu'ils étaient déjà intégrés au milieu québécois.

Le président: Quand vous faites votre recrutement, par exemple, avez-vous trouvé récemment que les gens, dans les CEGEP, dans les écoles secondaires, sont intéressés par une carrière chez Davie et dans les métiers de cols bleus? Quelle est leur réaction, cette année et l'année dernière, par exemple?

M. Grandmont: Oui, au niveau des finissants de CEGEP, il est évident que les individus ont des formations techniques. Par conséquent, lorsqu'on parlait plutôt de la revalorisation du col bleu, ces individus ne sont pas intéressés à s'orienter vers un métier particulier à la production. Ils visent plutôt des métiers comme celui de technicien à la planification, dessinateur ou tout autre métier au niveau du personnel administratif.

Le président: Ma question finale: quel est l'âge de la retraite dans votre compagnie? Est-ce qu'il y a, de temps en temps, des employés avec des métiers hautement spécialisés qui veulent continuer après l'âge de la retraite? Est-ce que c'est possible, dans votre compagnie, de continuer s'il y a une pénurie et s'il n'y a pas de demandes d'emploi provenant de jeunes?

M. Grandmont: Oui. L'âge de la retraite, actuellement, c'est 65 ans chez nous. Il y a toujours des individus qui sont désireux de travailler après l'âge de la retraite, cela c'est évident, selon la nature des travaux. Évidemment, généralement, certains membres du personnel technique, de même que certains employés de production, aimeraient continuer, sur une base de conseiller ou autre.

Le président: Très bien, alors...

M. Marceau: Est-ce que je peux poser une question? J'en reviens à l'une des questions que je vous ai posées sur la dépendance à l'égard des politiques gouvernementales. Je voudrais peut-être aller un petit peu plus loin dans ce domaine-là.

[Translation]

Mr. Grandmont: No women welders have come out of training. We have women in our drafting rooms however and in the technical area but not in the field of production as such.

The Chairman: But there is nothing against women working in the trade?

Mr. Grandmont: Absolutely not. They are most welcome.

The Chairman: I notice that you employ people from all over the world, Egyptians, Germans, Greeks. Did you recruit abroad or were these people already in Quebec when you hired them? Did you recruit them in the area of Lévis and Quebec, in the whole province or outside of Canada?

Mr. Provencher: It used to be that you had to be Scottish in order to be a shipbuilder. This tradition has changed however. A few years ago much hiring was done in Europe. However, during the last four or five years, because of the language question, we hired in Quebec. Most of these people you are talking about were hired in Quebec a few years ago. The people who were hired recently were already integrated into the Quebec milieu.

The Chairman: Are CEGEP students and secondary schools students interested in working with Davie and in blue-collar jobs? What was the situation this year as well as last year?

Mr. Grandmont: When you graduate from a CEGEP, you have a technical background. These people are not interested in working on the production line. They want to become planning technicians, draftsmen, or anything that has to do with personnel management.

The Chairman: What is the retirement age in your company? Do some highly specialized tradesmen sometimes want to keep on working after retirement age? Would it be possible for you to do that if there was a lack of tradesmen and a lack of interest from young people?

Mr. Grandmont: Retirement age is 65 at the present time. There are always people who want to work past retirement age. People working in the technical or production field would like to keep on working for us in an advisory capacity.

The Chairman: And...

Mr. Marceau: Could I ask a question? I would like to ask another question on the dependency towards governmental policy.

[Texte]

• 1045

Par exemple, je viens d'une région, le Saguenay, où l'on a du papier et de l'aluminium. Ce n'est pas nécessairement selon des politiques gouvernementales... Est-ce que vous êtes plus dépendants des politiques gouvernementales, comme vous semblez le dire, que par exemple les producteurs de papier ou les producteurs d'aluminium? J'ai cette impression-là, mais j'aimerais que vous me le disiez.

M. Provencher: Beaucoup plus. On est très dépendants des politiques fédérales, très dépendants.

M. Marceau: Quel est le niveau de salaire que vous avez, le plus bas et le plus élevé, à l'intérieur de votre entreprise?

M. Provencher: Vous parlez des métiers ou...

M. Marceau: Non, d'une façon générale, pour savoir quelle est la différence entre les hommes de métier et...

M. Grandmont: Au niveau des métiers, actuellement, on négocie la convention collective. Donc, ce n'est plus à jour. Au 31 décembre dernier, le métier le mieux payé se situait aux environs de \$9.80 l'heure. C'était à ce moment-là, le cas d'un traceur sur plancher. D'autres se situaient aux alentours de \$7.80 à \$8.00 de l'heure.

M. Marceau: Et le journalier ordinaire?

M. Grandmont: C'est cela, c'est \$7.80.

M. Marceau: Sans métier.

M. Grandmont: Disons qu'on pourrait le confirmer plus exactement cet après-midi. Je n'ai pas les documents. En septembre, il y a eu une augmentation qui n'était pas prévue, finalement.

M. Marceau: Merci.

Le président: D'autres questions? John?

Mr. McDermid: I just wanted to ask one supplementary question on Manpower. One of the things I am finding is that Manpower seems to be used as a last resort. Young people will go and apply directly to your particular operation, or any particular operation, and will keep hammering on doors directly without registering at Manpower. But as a last result they will go to Manpower. Is that the same here?

M. Grandmont: On a les deux alternatives. Dans un premier temps, du côté technique, l'ensemble des individus postulent à Lévis qu'au niveau des employés de production, on va généralement passer par un centre d'emploi, ou un centre de main-d'œuvre, comme on les appelle chez-nous.

Mr. Provencher: Technical people will apply directly to Davie. But if we need a pipe fitter, or whatever, we will go through the employment office.

Mr. McDermid: So Manpower is used quite extensively here, then...

Mr. Provencher: Yes.

Mr. McDermid: ... by industry for recruiting. Thank you.

Le président: Très bien. Alors, comme nous l'avons mentionné, nous partons maintenant pour votre chantier. Je dois mentionner que, cet après-midi, nous avons, à 14 h 00, la Commission de formation professionnelle de la région du

[Traduction]

I come from Saguenay, an area specialized in paper and aluminium. Do you think that you are more dependent on government policy than pulp and paper or aluminium producers? I personally have that impression, but I would like you to tell me what you feel about it.

Mr. Provencher: A lot more. We are very dependent on federal policies.

Mr. Marceau: What is the lowest and the highest salary within your company?

Mr. Provencher: Are you talking about tradesmen or...

Mr. Marceau: I would like to know the difference in salaries between tradesman and...

Mr. Grandmont: The collective agreement for tradesmen is being negotiated at the present time. As of December 31 last the best paid tradesmen, the tracers earned around \$9.80 an hour. Others earned from \$7.80 to \$8.00 an hour.

Mr. Marceau: What about the journeymen?

Mr. Grandmont: I would say \$7.80 an hour.

Mr. Marceau: They are unskilled.

Mr. Grandmont: We could tell you exactly how much it is this afternoon because I do not have the necessary information here. In September, there was an unforeseen increase in salaries.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Other questions? John?

M. McDermid: Je voulais poser une question supplémentaire concernant la main-d'œuvre. Il me semble qu'on n'y a recours qu'en dernier ressort. Les jeunes s'adressent aux entreprises pour obtenir du travail et ne s'adressent à la main-d'œuvre qu'en dernier recours. Est-ce la même chose ici?

Mr. Grandmont: We have both situations here. As far as technical jobs are concerned people will knock at our door in Lévis. However, for production jobs people will apply at an employment centre.

M. Provencher: Les travailleurs des catégories technique présenteront directement une demande à notre entreprise. Cependant, si nous avons besoin d'un tuyauteur nous nous adresserons aux Centres d'emploi.

M. McDermid: Ainsi donc vous avez beaucoup recours aux services du Centre de main-d'œuvre?

M. Provencher: Oui.

M. McDermid: Pour le recrutement, Merci.

The Chairman: As scheduled we will now leave to visit your shipyard. Our witnesses at two o'clock will be heard as scheduled, the *Commission de formation professionnelle de la région du Québec*, l'*Association d'éducation du Québec*, and the

[Text]

Québec, l'Association d'éducation du Québec et le Centre Étape, qui est un groupe pour la réintégration de la femme au monde du travail. La réunion est ajournée jusqu'à cet après-midi 14 h 00.

AFTERNOON SITTING

• 1410

Le président: Bonjour. Cette séance du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 est ouverte.

Ce comité a été créé par le Parlement du Canada pour examiner la situation que nous avons au Canada où nous avons une pénurie de travailleurs spécialisés d'un côté et de l'autre, un taux de chômage inacceptable. Nous sommes en train d'examiner nos politiques concernant la main-d'œuvre, le recyclage, l'enseignement technique et la mobilité et nous sommes ici pour écouter les groupes de la région de Québec, pour entendre vos suggestions, vos critiques et vos recommandations.

Notre comité est constitué de sept députés des trois partis politiques à la Chambre des communes, de toutes les régions du Canada. Cet après-midi, j'ai avec moi Gilles Marceau, député de Jonquière, qui est vice-président du comité, John McDermid de Brampton-Georgetown en Ontario qui est le critique pour son parti à la Chambre des communes et Bruce Lonsdale, le député de Timiskaming dans le nord de l'Ontario, qui est absent pour le moment. Il y a trois autres personnes qui font partie du comité, mais deux d'entre elles sont impliquées dans la Constitution à Ottawa et elles sont là aujourd'hui. Comme nous sommes un comité du Parlement du Canada, on peut utiliser le français ou l'anglais. Si vous avez besoin d'appareils de traduction, ils sont disponibles ici.

Le mandat de notre comité se termine au mois de juin et nous avons l'intention de publier un rapport à la fin de mai ou en juin. Le rapport sera envoyé à toutes les personnes qui viennent témoigner. Vous pouvez aussi recevoir, si vous le voulez, le compte rendu de la séance d'aujourd'hui avec tous les mémoires, les questions, les réponses, etc.

Nous avons devant nous cet après-midi la Commission de formation professionnelle de la région du Québec, l'Association d'éducation du Québec et le Centre étape, un groupe pour la réintégration de la femme au monde du travail.

Nous commençons par la Commission de formation professionnelle représentée par M. Valois Malenfant.

Monsieur Malenfant, vous avez la parole.

M. Valois Malenfant (Directeur général, Commission de formation professionnelle de la région du Québec): Merci, monsieur le président.

J'ai avec moi pour me défendre, au cas où vous seriez de gros méchants, M. Denis Fortin qui est coordonnateur du plan de formation et conseiller en orientation et M^{me} Carmen Bouchard qui est agent de recherche.

[Translation]

Centre Étape, a group for reintegration of women in the workforce. The meeting is adjourned until two o'clock this afternoon.

SÉANCE DE L'APRÈS MIDI

The Chairman: Good afternoon. I would like to call to order this session of the Special Committee on Employment Opportunities for the 80s.

The committee was created by the Parliament of Canada to study the situation in our country where there is a shortage of skilled workers, on the one hand, and on the other hand, an unacceptable unemployment rate. We are presently studying our policies as far as unemployment, retraining, technical education and mobility are concerned and we are here to listen to groups from the Quebec area, to hear your suggestions, your criticisms and your recommendations.

Our committee is made up of seven members of Parliament from the three political parties in the House of Commons, representing all the regions of Canada. This afternoon, I have with me Gilles Marceau, MP for Jonquière and Vice-Chairman of our committee, John McDermid, from Brampton-Georgetown, in Ontario, his party spokesman in the House of Commons and Bruce Lonsdale, member of Parliament for Timiskaming in Northern Ontario, who is not here for the moment. Three other persons are members of this committee, but two of them are tied with the constitution debate in Ottawa. As we are a committee of the Parliament of Canada, we can use either French or English. If you need any translation devices, they are available here.

The order of reference of our committee goes until the month of June and we intend to publish a report towards the end of May or in June. The report will be sent to all our witnesses. Also, if you wish, you can receive the minutes of today's meeting, with all the briefs, the questions, the answers and the like.

We have here this afternoon the *Commission de formation professionnelle de la région du Québec*, (the professional training commission for the Quebec area), l'Association d'éducation du Québec, (the Education Association of Québec) and le Centre Étape, a group for the reintegration of women in the workforce.

We will start with the *Commission de formation professionnelle* represented by Mr. Valois Malenfant.

Mr. Valois, if you please.

Mr. Valois Malenfant (Director General, Commission de formation professionnelle de la région du Québec): Thank you, Mr. Chairman.

I have here with me, to defend me in case you would mean me harm, Mr. Denis Fortin, co-ordinator of our training program and orientation counsellor and Mrs. Carmen Bouchard, research agent.

[Texte]

[Traduction]

• 1415

J'ai préparé un texte qui est d'envergure plus sociologique peut-être que purement analytique ou purement statistique.

Le président: De quelle longueur est votre mémoire?

M. Malenfant: Dix pages bien aérées.

Le président: Très bien, allez-y.

M. Malenfant: Si l'on se place dans la perspective du marché de l'emploi des années 80, il nous semble très aléatoire de procéder par l'analyse de différents scénarios sinon de faire acte de prophétie. Nous pourrions évoquer en cela l'échec souvent gênant des modèles économiques qui avaient pour but de tracer les voies du futur sinon d'expliquer la réalité économique que nous vivons.

C'est pourquoi il importe de se situer dans un contexte qui touche de près la réalité de tous les jours, la réalité qui est vécue par l'ensemble des citoyens. C'est pourquoi aussi qu'au-delà des statistiques sur les emplois des années 80, sur toute la théorie invoquant le développement de la haute technologie, de l'ère des télécommunications, des micro-processeurs, des robots, des semi-conducteurs et j'en passe, parce que les spécialistes pourront en dire beaucoup plus que moi là-dessus, qu'au-delà aussi des problèmes énergétiques, des questions de défense et des méga-projets qui pourraient être invoqués pour la décennie qui vient, qu'au-delà même des critiques sur le partage des pouvoirs, les relations fédérales-provinciales, les relations éducation-travail, il importe de réfléchir sur l'impact social de ce même développement et sur la façon dont le citoyen dit ordinaire devra vivre la société des années 80.

Les interrogations principales qu'il convient de poser devront s'axer sur l'ensemble des travailleurs ou, si l'on préfère, de la population appelée à gagner sa vie. En partant de ce contexte général, nous devons analyser le rôle de l'État par rapport à cette dernière population. Je ne voudrais pas ici parler de catégories sociales, encore moins de classes sociales, sachant bien que ces notions renvoient facilement à un bagage idéologique d'où il pourrait nous être difficile de sortir, mais je pense que nous pourrions nous interroger avec beaucoup de réalisme sur la façon de s'en sortir des défavorisés, des marginaux et de tous ceux qui habituellement paient la facture du développement.

Si on jette un rapide coup d'œil sur les programmes de formation de la main-d'œuvre, particulièrement dans le cadre du PFMC, on peut identifier cette clientèle, soit celle de chômeurs, jeunes ou moins jeunes, de personnes qui veulent réintégrer le marché du travail. En fait, nos actions ont souvent porté, et avec raison, sur la population qui avait des problèmes de main-d'œuvre.

Par ailleurs, si on regarde ou si on s'attarde aux différents textes qui sont amenés devant votre comité ou devant différentes commissions, on se défend souvent avec les notions de travailleurs hautement spécialisés, des notions très futuristes par rapport au développement économique. Je n'ai pas l'intention de contredire toute cette théorie, mais bien plutôt d'amorcer une réflexion sur l'autre partie de la population qui, elle, n'est pas hautement spécialisée, qui sera laissée pour compte

I have prepared a text which is maybe more of a sociological nature than purely analytical or statistical.

The Chairman: How long is your brief?

Mr. Malenfant: Ten pages, double-spaced.

The Chairman: That is fine, you can proceed.

Mr. Malenfant: From the perspective of the labour market for the 80s, it seems to us rather uncertain to analyse the various scenarios; this would rather be an act of prophecy. We could mention for that the often troublesome failure of the economic models that were supposed to pave the way for the future, or to explain our daily economic reality.

This is why it is important to choose a context close to the everyday reality, the reality that is lived by all the citizens. This is also why, beyond the employment statistics for the 80s, about the whole theory pointing to the development of high technology, to the telecommunications era, the era of micro-processors, robots, semi-conductors and so on, and the specialists can say much more than me on that subject, beyond also the energy problems, the defence questions and the media projects which could be mentioned in the decade to come, this is why beyond the other criticisms on the sharing of power, the federal-provincial relations, the education-labour relations, it is important to reflect upon the social impact of that very development and on the way in which the so-called ordinary citizen will have to live in the society of the 80s.

The main questions we will have to ask should concern all the workers, or if you prefer, all those who will have to earn their living. Given this general context we will have to analyse the role of the state vis-a-vis that group of population which I just referred to. I would not like to talk about social categories, even less about social classes, because these notions refer easily to an ideology which would be difficult to get rid of, but I think that we can reflect, with a lot of realism, on a way for the disadvantaged, those on the margin of society, all those who usually pay the development bill, to get out of it all.

If we take a quick look at the Canada manpower training program, we can identify this type of clientèle, the unemployed, young or less young, those who want to reintegrate the labour market. In fact, our actions have often been oriented, quite rightly so, towards those who had manpower problems.

Besides, if we take a look at the various briefs that are submitted before your committee, or before various commissions, we can see that the concept of highly specialized workers, a fairly futuristic concept vis-à-vis the economic development is often used as a defence. I do not intend to go against that whole theory, but I would rather like to start up a reflection on the other half of the population which, as far as it is concerned, is not highly specialized, which will be left aside

[Text]

dans ces projets et qui fera partie des 10, 15 ou 20 p. 100 de chômeurs.

Le rôle de l'État, me semble-t-il, devrait se situer beaucoup plus dans l'aide à apporter à ces citoyens en difficulté parce que les jeux de l'équilibre économique et du développement favoriseront nettement ceux qui sont mieux pourvus financièrement, intellectuellement et socialement. C'est dire que le développement social et économique joue souvent en faveur de l'élite et qu'à ce moment, il n'appartient pas aux différentes instances gouvernementales de creuser un fossé encore plus large entre les citoyens.

Je laisse pour l'instant cette idée de côté et je voudrais amorcer une autre réflexion sur le rapport entre la formation et la formation professionnelle dans une perspective de main-d'œuvre. La question que je pose est celle-ci. Ne faudrait-il pas démystifier la formation professionnelle et n'y voir qu'un type de solutions parmi d'autres pour pallier à des difficultés d'intégration au marché du travail ou toute autre difficulté par rapport au marché du travail?

• 1420

Si on se réfère aux différents objectifs de l'éducation qui sont véhiculés autant dans la société québécoise que dans les théories du développement, la formation professionnelle est souvent privilégiée comme le moyen premier, sinon le dernier, pour faire face à l'intégration au marché du travail. Ce moyen est envisagé sans une action concertée entre la fonction éducative et la fonction économique de cette même société. J'entends par là que nous formons des travailleurs sans être autrement assurés qu'ils pourront trouver un emploi stable à la suite de leur stage de formation. Des actions précises en formation sont portées dans différents secteurs d'activités où un surplus de main-d'œuvre existe déjà. Je n'invoquerai pas ici toutes les raisons qui peuvent amener des organismes à travailler en ce sens, mais le mythe de l'éducation y est certainement pour beaucoup.

Lorsque l'on envisage le problème d'intégration des femmes au marché du travail, on les envoie sur des cours ou encore dans des programmes de formation préparatoire à l'emploi, et trop souvent après une très courte évaluation de leur dossier, sinon après une très courte entrevue. Les mêmes interrogations peuvent s'adresser pour une région en difficulté ou encore en chômage excessif. On distribue des budgets de formation croyant amorcer un retour à une activité économique plus intéressante.

Ainsi, en se donnant comme objectif, l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, il importe de nous interroger sur l'ensemble des services qui peuvent être apportés à la main-d'œuvre, et par la suite, de nous obliger à développer une meilleure intuition du marché de travail, sinon de faire preuve de plus de créativité dans l'emploi du dossier de la formation professionnelle.

L'adéquation entre l'offre et la demande étant difficile, sauf les théoriciens les plus avangardistes de développement, personne n'ose trop s'avancer pour le proche avenir, il conviendrait d'insister davantage sur le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi et en cours d'emploi afin que cette même

[Translation]

in all those projects and which will be part of the 10, 15 or 20 per cent of unemployed.

To my mind, the state has a role in helping these citizens who have to face this difficulty because the ruins of the economic balance and development will clearly favour those who are better equipped financially, intellectually, and socially. This is to say that the social and economic development often plays in favour of the elite and, at the present time, the various government levels should not create an even bigger gap between the citizens.

Let us put that idea aside for the moment as I would like to start up another reflection on the relationships between training and professional training in a manpower prospective. The question which I want to address is the following. Should we not demystify professional training, should we not see there nothing but a kind of solution, among others, to solve the problems of integration into the labour world or any problem vis-à-vis the labour world?

If you refer to the various goals of education which are transmitted both through the Quebec society and the development theories, professional training is often in a privileged position, being considered as the first, if not the last, way to face integration into the labour world. And this is seen without any concerted action between the teaching and economic functions of that same society. I mean by that that we train workers without making sure that they will be able to find a steady job after their training period. There are precise training actions in various sectors where an excess of manpower already exists. I will not refer to all the reasons that bring various bodies to work in this direction but the myth of education certainly plays an important role there.

Let us now take the problem of the integration of women into the labour world; much too often, they are sent to courses or to training programs just after a short evaluation of their record, or after a very short interview. The same questions apply for a problem area or for an area with excess unemployment. Training budgets are given out in the hope that they will bring about a coming back of a more interesting economic activity.

Consequently, if we aim towards a perfect equivalence between manpower supply and demand, we have to study all the services that can be offered to the workers and, then, we will have to develop a better perception of the labour world or to show more creativity in the use of professional training.

As it is difficult to reach a perfect equivalence between supply and demand, we should insist more on on-the-job training for the workers in order for them to be more competitive and this we should do before training new workers for those sectors having already an excess of manpower. Let us

[Texte]

main-d'œuvre soit compétitive sinon concurrentielle avant de former de nouveaux travailleurs dans des secteurs déjà en surplus. Formons d'abord, ou du moins perfectionnons ceux qui le sont déjà et qui ne peuvent dans la plupart des cas bénéficier de congés, de formation, qui doivent rogner sur leur temps personnel pour le perfectionnement, qui doivent aussi prendre à même leur budget les sources d'argent devant servir à la formation.

Une politique de formation en cours d'emploi plus souple et intégrant les différents programmes en cours est d'une nécessité non seulement évidente sur papier mais dans l'administration même de ces programmes. Que ce soit le PFIMC, le PFMC temps partiel ou le PFMC temps plein, il devient nécessaire de coordonner ces activités de formation dans une politique de formation professionnelle intégrée de la main-d'œuvre. Dans le même sens, les services d'assistance individuelle auprès des travailleurs en difficulté devant leur avenir doivent être de beaucoup améliorés. Ces mêmes travailleurs n'ont ni le temps, ni le goût d'être charriés, au contraire, il leur faut un support professionnel adéquat. Que ce soit des services d'information sur le marché du travail, d'orientation, de placement, l'analyse du dossier individuel ne peut se faire à la légère. Les critiques en ce sens qui sont adressées aux différents CEC et CMQ, lesquels doivent assurer un service de première ligne, ne peuvent vous laisser indifférents.

D'autre part, cette même politique devra faire une large place aux métiers traditionnels et aux métiers artisans. Dans le cadre de la formation professionnelle des adultes, il nous semble de plus en plus hasardeux de former des travailleurs qui entrent en concurrence directe avec les jeunes du réseau régulier. Il devient de plus en plus téméraire de former des travailleurs qui doivent quêter un emploi, qui doivent faire la queue à différentes officines gouvernementales pour faire face à leur avenir.

Le rôle de l'État pourrait être d'encourager au maximum les travailleurs qui veulent apprendre un métier qui leur permettrait d'être autonomes sur le marché de l'emploi, qui leur permettrait aussi de créer leur propre entreprise sinon leur propre emploi.

Nous avons dans la région 03, ces dernières années, encouragé fortement l'apprentissage dans des métiers artisans, que ce soit bijoutiers (création de bijoux), cordonniers, réparateurs d'instruments de musique, sculpteurs, tisserands et d'autres, et ce, à l'agréable surprise des travailleurs de ces mêmes secteurs. L'analyse des résultats pourra vérifier et de façon positive le bien-fondé de telles initiatives. De tels programmes pourraient sensibiliser aussi les travailleurs aux différentes formules coopératives et participatives, puisqu'il est tout aussi évident que l'on ne peut former des travailleurs à coup de budgets et d'allocations sans leur assurer, ne serait-ce qu'un support technique à la fin de leur cours.

L'État de cette façon concourt au développement de la main-d'œuvre dite artisanale et participe très certainement au développement régional. Et cela nous amène à parler de l'importance des régions dans une intervention «main-d'œuvre». Les années 60 et 70 nous ont habitués à une planification très fortement orientée vers un centre de décision; il semblerait que

[Traduction]

train first those who are already on the job and who, in most cases, cannot get training leave or who have to train on their own time, or who have to pay their training from their own budget.

A more flexible on-the-job training policy integrating the various programs which are presently applied is an obvious necessity not only on paper but also as far as the administration of those programs is concerned. Either in the case of the CMITP, the half-time CMTP or the full-time CMTP, it is now necessary to co-ordinate all these training activities in an integrated professional manpower training policy. At the same time, important improvements should be made in the individual assistance services to workers in difficulty. Those workers do not have the time to go here and there and they need adequate professional support. The information services on the labour market, the orientation services, the referral services, the analysis of individual records, all this cannot be done without due consideration. We cannot be indifferent to the criticisms that are made to the various CEC and CMQ, who have to give frontline service.

Besides, this same policy will have to give a more important place to the traditional trades and to the craftsman trades. As far as other professional training is concerned, we feel it is increasingly risky to train workers who will be in direct competition with the younger ones on the regular network. It is increasingly foolhardy to train workers who will have to beg for a job, who will have to queue up at various government offices in order to face their future.

The state should encourage as much as it can those workers who want to learn a trade that would allow them to be self-sufficient off on the job market, that would allow them to create their own company, if not their own job.

Over the last few years, in area 03 we have highly encouraged training for those craftman trades, jewel makers, shoes repairers, musical instrument repairers, sculptors, weavers and so on and this was quite a pleasant surprise for the workers of those same sectors. An analysis of the results will positively prove the merit of such initiatives. Such programs could also make the workers aware of the various co-operative and participation formulas as it is quite obvious that you cannot train workers only with budgets and appropriations without offering them some kind of technical support at the end of the courses.

In this way, the state helps the development of a crafts manpower and therefore enhances regional development. And I now come to the importance of regions in a "manpower" action. During the 1960's and 1970's we were used to a highly centralized planning mechanism. It seems that the 1980's will go against this trend toward smaller decision making units and

[Text]

les années 80 vont renverser la vapeur vers de plus petites unités de décision et des unités décentralisées. Il n'y a pas de raisons administratives qui tiennent à ce qu'un programme de formation dispensé à Baie St-Paul doive recevoir l'approbation d'un bureau chef à Montréal, après avoir été accepté à Québec et mis en suspens entre les deux, alors que les budgets sont disponibles et les ressources pédagogiques en place. Une administration régionale d'un programme de formation professionnelle pourrait certainement améliorer son rendement. Par ailleurs, une administration régionale peut porter les mêmes vices qu'une administration centrale si elle n'est pas appuyée sur une concertation régionale des différents partenaires du monde du travail.

J'ai évité jusqu'à maintenant de parler d'estimation des besoins de formation, pourtant le but principal de votre comité est de tracer des perspectives d'emploi pour les années 80 et l'estimation des besoins de formation en est le cœur.

Plusieurs tentatives ont été amorcées afin d'intéresser le monde du travail aux prévisions de main-d'œuvre, et si l'on se réfère aux résultats du Colloque 80 organisé par les Commissions de formation professionnelle et ayant pour thème: «Pour une formation professionnelle à la dimension des besoins du marché du travail québécois: Les partenaires sociaux s'engagent.», il devient de plus en plus urgent que ces besoins soient définis en collaboration avec les associations patronales et ouvrières, les syndicats, les responsables de la formation et ce, à l'intérieur d'une structure participative cohérente et efficace sans tomber lourdement dans une bureaucratie contraignante et improductive.

Différents comités de formation par secteurs d'activités pourraient être formés et invités à administrer en collaboration avec une instance gouvernementale les budgets de formation professionnelle. L'exemple le plus simple qui me vient à l'esprit à l'heure actuelle, est celui des comités agricoles que nous avons dû relancer suite à l'échec ou au quasi-échec du PPMC dans ce secteur d'activités. Ces comités sont formés de représentants de l'Union des producteurs agricoles, des agronomes du Ministère de l'Agriculture, des représentants d'agriculteurs autonomes, des représentants des CEC, CMQ, CFP, institutions de formation et tous ces gens s'interrogent sur les besoins de formation de ce secteur dans une sous-région donnée: Les agriculteurs de Thetford, de la Malbaie, etc... Ce fonctionnement est sur une base volontaire et sur une base d'intérêt commun.

Pourquoi ne pourrions-nous pas développer ces formules dans d'autres secteurs et avec l'assurance qu'on ne nous barrea pas la route à quelque part et en quelque lieu?

L'expérience se fait dans d'autres sous-régions et dans d'autres domaines que l'agriculture, elle réussit bien souvent, et bien souvent aussi après de laborieuses négociations entre fonctionnaires. En fait, les choses simples sont souvent compliquées. Il devrait appartenir à l'État d'encourager les choses simples parce qu'il est, lui, par définition, compliqué.

Il n'est pas besoin à l'heure actuelle de changer bien des choses dans le cadre de la formation professionnelle, il s'agit tout simplement d'obliger la coordination des programmes et des activités au niveau des régions administratives entre les

[Translation]

decentralization. There is no administrative reason for having a head office in Montreal approve a training program in Baie St-Paul. None whatsoever when the budget is available and the pedagogical infrastructure is in place. There is no doubt that a professional training program would be better off if it was managed locally. On the other hand, a regional management can be just as bad as a central management in the absence of communication between the different sectors of the labour world.

I have avoided until now the subject of training evaluation but the basic aim of your committee is to find out what the prospects are for employment during the 1980's, and training is very basic to this.

Several attempts have been made to give the labour world an interest in manpower forecasting and, according to the findings of the 1980 conference organized by the professional training commissions under the title: «Towards a Professional Training Geared to Quebec's Work Market: Social Associates are Making a Commitment», the need for a definition of such needs is becoming more urgent and it must be done in co-operation with management and labour associations, the unions, and people responsible for training within a structure that must be efficient but not exceedingly bureaucratic.

Several training committees for the different fields could be in charge of managing professional training budgets in collaboration with a government body. The most striking example to my mind is that of agricultural committees that we had to revise following the failure or near failure of the CMTP. Such committees are made up of representatives of the agricultural producers union, agronomists from the Ministry of Agriculture, representatives of independent farmers, representatives of the CEC, CMQ, PSC, training institutions; and all these people assess the need for training in this field in any given sub-region: farmers in the Thetford region, in the Malbaie region, et cetera. This is done on a voluntary basis and according to a common interest.

Why not use the same formulae in other sectors and with the guarantee that our efforts will not be hampered in any way?

We have seen the same experience conducted in other sub-regions and other fields than agriculture: very often it is successful and very often also it follows extensive negotiations between public servants. In fact, the simplest things are often the most complicated. And the state, by definition a complicated body, should be the one to encourage simple things.

Today there is no need to change too many things in the field of professional training; the main thing is to ensure co-ordination of programs and activities between the state and the labour community. There is no doubt that it is the most

[Texte]

partenaires de l'État et du monde du travail. C'est très certainement ce qui reste de plus difficile à faire. Peut-être qu'en période d'austérité budgétaire devons-nous nous serrer les coudes pour placer les priorités aux bonnes places.

L'option que j'ai prise dans mon argumentation c'est celle de confiance à ceux qui travaillent et qui veulent travailler.

Merci.

Le président: Merci monsieur Malenfant. Peut-être pour commencer, vous pourriez nous donner plus d'information pour notre dossier concernant la commission de formation professionnelle de la région de Québec, en quelques mots supplémentaires.

M. Malenfant: Les commissions de formation professionnelle sont des commissions qui ont été formées après le Bill 49; c'est une loi provinciale sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre. Donc c'est un organisme «péripublie», qui est rattaché au ministère du Travail et dont le rôle principal est de planifier, de coordonner avec les instances du fédéral les activités de formation dans le cadre du PPMC, temps plein, temps partiel.

Le président: Est-ce que vous avez des membres de l'industrie et aussi des syndicats travaillant avec vous?

M. Malenfant: Le conseil d'administration est formé de membres du milieu paritaire dont des syndicats d'une part et des employeurs d'autre part.

• 1430

Le président: Et les centres d'éducation?

M. Malenfant: Non, à ce moment-là, nous travaillons plus avec le fédéral au niveau de la planification des cours. Lorsqu'il y a une entente avec vos confrères du fédéral, on recommande à la province, au ministère de l'Éducation, que la formation soit dispensée. Disons que l'on travaille en concertation au niveau de la planification et de la coordination avec la Main-d'œuvre fédérale.

Le président: Partout où nous sommes allés au Canada, au Québec et ailleurs, les employeurs ont souvent mentionné qu'ils préfèrent avoir des étudiants qui ont pris un cours dans les systèmes d'éducation coopérative, des étudiants qui passent tant de temps dans l'institution éducative, et une autre période de temps au travail. Quatre mois... peut-être.

M. Malenfant: Cela demande un changement de mentalité au niveau de l'éducation... au niveau de la formation professionnelle. À l'heure actuelle on a privilégié énormément la formation d'institutions; on a super-équipé les écoles et ces écoles-là doivent fonctionner d'une certaine façon pour dispenser de la formation. Là-dessus je serais porté à être pessimiste quand je vois les expériences qui sont tentées, et les initiatives dans ce sens-là sont rares.

• 1435

Le président: Sur un autre sujet. Depuis les années 50 il y avait un changement parmi nos parents, parmi nous et les jeunes concernant les métiers «cols bleus». Il me semble que tous les parents veulent que leurs enfants aillent à l'université

[Traduction]

difficult task left. In times of budgetary restraint we might have to help each other in order to get our priorities right.

I have chosen to trust the workers and those who want to work.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Malenfant. For the record, you might start by giving us some more details concerning the Professional Training Commissions for the Quebec region.

Mr. Malenfant: Professional Training Commissions have been created pursuant to Bill 49. It is a provincial bill concerning training and professional qualifications of the workers. It is a "peri-public" body reporting to the Ministry of Employment and its main role is to plan and co-ordinate activities with the federal authorities in the field of training within the CMTP, full-time, part-time.

The Chairman: Do you have representatives from the industry or from the unions working with you?

Mr. Malenfant: Our board is made up in equal numbers of representatives of unions and of the industry.

The Chairman: What about training institutions?

Mr. Malenfant: No, program planning is mainly done in co-operation with the federal. When we come to an agreement with your federal colleagues, we recommend a training program to the provincial Ministry of Education. In short, we work with federal manpower in the field of planning and co-ordination.

The Chairman: Everywhere in Canada, in Quebec and elsewhere, employers often say that they would rather have students from co-op systems of education, students who spend, for example, four months in an institution and then four months on the job.

Mr. Malenfant: Then, mentalities would have to change. Professional training as well would have to change. Until now, institutional training has been the winner. Schools have been over-equipped and in order to train they must follow a certain approach. I am rather a pessimist when I see what is being done and initiatives in that field are few.

The Chairman: This is a different subject. Ever since the 50s attitudes regarding the blue-collars have changed among our parents, among ourselves. Today, our parents want their children to go to university and if possible, to get a Ph.D. Skilled

[Text]

et suivent des cours en vue de doctorat, etc. L'attitude maintenant, dans plusieurs parties de notre pays, dans la grande majorité je dois dire, c'est une attitude négative vis-à-vis les métiers très spécialisés. Ces métiers paient très bien. Il y a beaucoup de travail dans ces domaines; or les employeurs ont mentionné plusieurs fois des pénuries dans ces domaines, l'électronique, la soudure, les machinistes, même le génie.

Qu'est-ce qu'on peut faire pour changer cette attitude et d'encourager nos jeunes à opter pour ces métiers-là?

Mr. Malenfant: Si je regarde le dossier de la formation professionnelle, je pense qu'il va falloir contingerter certaines options de type «cols blancs» ou à la formation par exemple des techniciens, etc., parce que la remarque que vous faites est vraie pour nous d'autant plus que la plupart des cours, outilleur, matricier, etc., où le placement serait bon éventuellement et où la formation est disponible on n'est pas capable de recruter des jeunes ou des personnes pour suivre ces cours-là. Disons, que là-dessus il y aurait des bourses d'incitation à donner pour ces cours-là. Je sais que le ministère de l'Éducation du Québec l'a fait au niveau régulier. Le recrutement dans les techniques physiques en électronique, en informatique dans certains cas, où le placement est bon à l'heure actuelle, est excessivement difficile. Mais cela il faut le comprendre aussi, le cours est difficile. C'est-à-dire qu'on demande beaucoup de notions à ce moment-là en mathématiques, en chimie et en physique et souvent les programmes de formation générale préparent très peu vers ces techniques-là et la facilité dans certains cas, l'emporte. Qu'est-ce qu'il faudrait faire? Je pense qu'il va falloir en venir peut-être au niveau des programmes, là nous partons des PFMC, etc., mettre l'emphasis beaucoup plus sur les métiers comme outilleur, matricier, etc., et contingerter nettement ou radicalement toutes les autres options où le placement est moins bon, pour inciter les jeunes, on parle des jeunes, on parle surtout des adultes dans ce cas—les adultes à aller dans ces techniques-là, où le placement est meilleur, où ils ont une meilleure chance de gagner leur vie. Il faut dire que le recrutement est difficile parce que le cours est difficile, parce qu'aussi c'est salissant dans certains cas.

Le président: M. Marceau a quelques questions aussi.

Mr. Marceau: Vous semblez dire que le rôle de l'État devrait se limiter à une intervention au niveau de ceux qui sont les moins favorisés et indirectement vous semblez reprocher à l'État une injection trop massive. Est-ce que vous voudriez dire peut-être que l'État, au lieu de prendre la responsabilité de la formation, devrait impliquer davantage les entreprises?

Mr. Malenfant: L'État à un moment donné devrait jouer un rôle correctif beaucoup plus peut-être qu'incitatif, dans certains cas. Je favorise un jeu d'équilibre si vous voulez; la société d'aujourd'hui favorise nettement des hommes comme nous autres d'une certaine façon, on est capable de se débrouiller assez facilement sur le marché de l'emploi. Alors que ce qu'on appelle les marginaux ne peuvent s'en sortir aussi facilement. L'État ayant comme politique d'être un correctif sur le marché de l'emploi dans certains cas, au niveau de la formation professionnelle plus précisément, il devrait aider plus particulièrement ces défavorisés-là ou ces marginaux-là par rapport à d'autres. C'est une option que l'État peut prendre. Si

[Translation]

trades are not as attractive as they used to be. But these trades are highly paid and the demand is very high according to what employers have been telling us. There are shortages of manpower in such fields as electronics, welding, mechanics, even engineering.

What can be done to direct young people to such fields?

Mr. Malenfant: If I look at these professional training record, I find that we may have to impose quotas on white-collar or technicians training. You are right in what you say because there are a great many training courses for trades that are in demand and we cannot find enough people to follow them. We might want to entice them by scholarships. I know that the Department of Education in Quebec has a regular scholarship program. Recruitment is exceedingly difficult in such fields as electronics and in some cases, data processing, where placement is very good. But we must not forget that some of these courses are very difficult. They require a sound basis in mathematics, chemistry and physics and very often the general training program constitutes a very shaky basis; some people choose the easy way out. What is to be done? We might have to strike at the level of programs and this leads back to the question of PFMC; we might have to insist on such skilled trades as tool maker or machinist and impose radical quotas on all other options for which placement is less advantageous. We must encourage young people—and let us not forget adults—to choose fields where placement is better, where wage earning prospects are better. But as I say, recruitment is difficult because the courses are difficult and also, in certain cases, you get very dirty in these trades.

The Chairman: Mr. Marceau has a few questions.

Mr. Marceau: You seem to think that the state should limit its intervention to really marginal cases, you seem to think that the state is interfering too much. Do you mean that the state should yield part of the responsibility to the industries?

Mr. Malenfant: Instead of playing the role of encouragement, the state may want to correct errors. It is a question of balance. Our society is good to people like us, people who can look after themselves on the work market. Those we call marginals do not find life so easy. And the state, as a correcting factor at the level of professional training, should give priority to helping the underprivileged, those who, as compared to others, are marginal. The state has this option. Among modern theories, you will find some very good examples. If you read *Le Défi mondial*, the latest of Servan-Schreiber's books, you will see that, in an advanced technological society, those

[Texte]

on regarde toutes les théories modernes, il y a des exemples bien précis à l'heure actuelle. Par exemple dans *Le Défi mondial* de Servan-Schreiber qui vient de sortir, on a une société technologique hautement avancée où les bien munis financièrement, socialement et intellectuellement vont s'en sortir.

C'est un peu ce qu'on voit aussi avec Toffler à un moment donné. Par contre, tous ceux qui sont appelés à rester dans des zones défavorisées ou même périphériques doivent continuer à gagner leur vie quand même. Dans cette société-là, comment les autres vont-ils se retrouver? L'État, s'il se donne un rôle de correctif, devrait peut-être particulièrement aider à ce moment-là. Regardons par exemple les artisans. C'est sûr et certain qu'on ne formera pas que des artisans dans la société des années 80, mais revenez trois ans en arrière et essayez de trouver au Québec un cours de cordonnier, par exemple. C'était quasiment impossible, il ne s'en formait pas, des cordonniers. On n'est pas obligé de s'en former à tour de bras, d'accord, mais s'il y a des gens qui sont intéressés à se diriger dans des métiers artisans, que l'État leur prête une oreille attentive et qu'à partir de cela, il privilégie certaines options.

M. Marceau: Quelles sont, d'une façon générale, vos relations avec les Centres d'emploi du Canada au niveau du travail? Est-ce que vous avez des commentaires à nous formuler qui pourraient nous aider à rendre nos services plus efficaces et à mieux coordonner vos activités? Avez-vous des commentaires à nous faire, en toute sincérité, pour nous aider à améliorer nos services et à trouver des solutions?

M. Malenfant: On travaille énormément avec les Centres d'emploi du Canada. Si j'avais un conseil à donner, parce qu'en terme de critiques, ce serait mal accueilli, je pense, et parce qu'ils font ce travail-là avec les moyens qu'ils ont, mais si j'avais un conseil à leur donner, ce serait de développer toute l'approche au niveau des ressources individuelles auprès des clients, c'est-à-dire de mettre au point un meilleur service de counselling d'emploi, un meilleur service d'orientation, un meilleur service d'information. Je pense que c'est à ce niveau-là que les manques sont le plus flagrants.

Je prends un exemple. J'ai des amis qui vont venir vous parler tout à l'heure des femmes qui veulent réintégrer le marché du travail. On n'a pas de service d'information concret, direct, suffisamment développé pour les personnes qui veulent réintégrer le marché du travail. Dans bien des cas, quand on veut réintégrer le marché du travail, et c'est le cas des femmes, on se dit par réflexe: eh bien, je vais devenir secrétaire, je vais devenir auxiliaire. Le conseiller en main-d'œuvre comprend vite que si on veut devenir auxiliaire et infirmière, cela va bien; mais si on veut les diriger vers des cours où l'emploi est disponible, c'est plus difficile. Le conseiller d'emploi ou les services d'orientation, à mon avis, manquent.

On a développé, nous, en collaboration avec eux, des services d'orientation, mais ce sont les ressources qui nous manquent. Alors, si j'avais un conseil à donner, ce serait de développer encore plus et toujours plus les services d'aide individuelle aux clients. C'est vraiment la zone où il y a le plus de déficiences à l'heure actuelle au niveau de la ressource. Quand une personne se présente à un Centre d'emploi du Canada, elle va là parce

[Traduction]

who will survive will be those who are financially, socially, intellectually privileged.

You will find the same theory in Toffler. On the other hand, all those who are bound to stay under-privileged, the marginals, these have still to earn their living. Where will they be in such a society? If the state takes its corrective role seriously, this is where it should strike. Take the example of tradespeople. Of course we will not train only tradespeople during the eighties, but think of Quebec three years ago and try to find the shoemaker's training course. It was almost impossible. No shoemaker was being trained. I agree that we do not need that many of them, but when people are interested in trades, I think that the state should listen very carefully and, accordingly, facilitate certain options.

Mr. Marceau: Generally speaking, what are your relations with the Employment centres? What can you tell us that would help make our services more efficient, that could facilitate your activities? Very candidly, do you have any comments that could help us to improve our services and to find solutions?

Mr. Malenfant: We work very closely with the Employment centres. If I were to criticize them, which I do not want to do because they are doing their best with whatever means they have, my advice would be to stress the level of individual resources, to create a better counselling service, a better professional counselling service, a sounder information system. This is where the gaps are.

To give you an example, some of my friends will be speaking to you later, women who want to go back onto the labour market. There is no concrete, direct information service, nothing is geared to the needs of people who want to go back to the labour market. Very often, when one wants to go back, and in most cases these are women, their first thought is: I will be a secretary, I will be an assistant. The Manpower counsellor understands that there is nothing wrong in wanting to be an assistant nurse, but it is more difficult to have people follow courses in fields where there is a demand. In that sense, counselling services and employment counsellors are lacking.

With their help, we have created our own counselling services, but our resources are insufficient. It seems to me that the solution would be to stress very much individual customer services. Most gaps are there, at the level of resources. When people go to a Manpower centre, they go there because they have special needs, because they have nowhere else to go, because they cannot find work by themselves; they have a very

[Text]

qu'elle a un besoin particulier, parce qu'elle ne peut pas aller ailleurs souvent, parce qu'elle n'est pas en mesure de se trouver un emploi toute seule, de s'informer toute seule; elle fait véritablement face à un problème de main-d'œuvre. Dans cette perspective-là, les ressources individuelles sont nécessaires et elles doivent être disponibles.

M. Marceau: Dans nos séances d'étude à travers le Canada, nous avons constaté que des lignes de fond se dégagent. Je voudrais savoir si c'est la même chose ici. On nous dit que la formation est déficiente et que les jeunes qui veulent entrer sur le marché du travail n'ont pas une formation adéquate. Est-ce que c'est la même chose dans votre secteur d'activités et ne pensez-vous pas que ce serait attribuable à un manque de formation pratique et à une insistance trop prononcée du côté théorique?

M. Malenfant: Dans ce sens-là, on peut dire qu'il y a deux choses. Moi, je suis loin d'être convaincu que la formation n'est pas satisfaisante. Si je regarde ce qui se dispense en termes de formation dans les écoles, c'est sûr que l'adéquation marché du travail-formation pourrait toujours être améliorée. Je pense cependant qu'on ne pourra jamais préparer un individu pour être à la fine pointe de l'industrie. L'employeur a quand même une marge de manœuvre à se donner.

• 1445

Il y a aussi, je pense, un phénomène social. C'est que les gens qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail souvent n'ont pas la même façon d'aborder le marché du travail que nous, voilà 15 ou 20 ans. On est peut-être moins soumis, peut-être moins intéressé à travailler, un petit peu plus intéressé aux loisirs et à la pause-café. Cela y fait énormément. Cela amène beaucoup de critiques du côté des employeurs qui voudraient avoir quelqu'un de 8 h 30 à 12 h 00, quelqu'un qui poinçonne puis qui se rend à son travail les deux yeux fermés, les deux oreilles fermées aussi. Je rencontre des employeurs et dans beaucoup de cas, c'est un peu ce qui ressort. Ce qu'on reproche aux gens qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui, c'est d'être beaucoup plus «critiques» vis-à-vis du marché du travail qu'on ne l'était il y a dix ou quinze ans et, à ce moment-là, la formation a le dos large. On met cela un peu sur le dos de la formation.

Je ne pense pas, non plus, que ce soit le rôle de la formation professionnelle d'amener un individu... de lui mettre la cerise sur le *sundae*, comme on dit. L'employeur a quand même une marge de manœuvre, une marge de perfectionnement à compléter avec un travailleur; c'est important et il faut le comprendre.

M. Louis-Denis Fortin (coordonnateur, Commission de formation professionnelle de la région du Québec): Pour poursuivre dans le même sens, je pense que le système d'éducation est peut-être déficient un peu aussi au niveau de la formation scientifique et technologique. Je pense à ce que disait tout à l'heure M. Allmand. C'est peut-être ce qui fait qu'il y a peu de gens qui se dirigent vers des métiers du genre technique, physique. Aussi, je pense que de plus en plus, les étudiants vont vers une situation de facilité. Prendre des cours de chimie, de physique, de mathématique, c'est plus difficile que de prendre

[Translation]

real manpower problem. And this is why individual resources are very important and must be available.

Mr. Marceau: In our travels across Canada, we have seen a general pattern emerging, and I would like to know if you agree with this. We were told that training was insufficient and that the young people who want to enter the work force are insufficiently trained. Is this the situation in your field of activity and do you think that it is the result of theory being stressed too much and on-the-job training not enough?

Mr. Malenfant: Well, there are two things. I am far from convinced that training is insufficient. When you look at training programs in schools, of course the equation labour market-training could be improved. However, I do not think we could ever prepare anyone to keep abreast with industrial progress. The employer always has to give himself a bit of leeway.

There is also a social phenomenon which must be taken into consideration. People coming into the workforce today do not seem to approach employment with the same attitude we had 15 or 20 years ago. They seem to be less interested in working and more interested in leisure time and in coffee breaks. This has a lot to do with the present situation. It leads to criticism from the employers who would like to have somebody who punches in at 8:30 and works till noon with his eyes and his ears closed. I have had occasion to meet with many employers and that is the case quite often. They are finding that people coming into the workforce today are much more critical of the labour market than they were 10 or 15 years ago and, hence, training becomes the scapegoat.

I do not think it is the role of professional training to hand an individual everything on a silver platter. The employer has a certain leeway, a certain amount of development which he must offer to an employee. It is important to understand that.

Mr. Louis-Denis Fortin (Co-ordinator, Commission de formation professionnelle de la région du Québec): Along the same lines, I think that the education system is perhaps also somewhat at fault in its scientific and technological training programs. I am thinking now of what Mr. Allmand said earlier. Perhaps this inadequate training is the reason why fewer go into technical or manual sectors. Also, I think students are increasingly inclined to seek out the easier solutions. It is more difficult to take chemistry, physics and

[Texte]

des cours de français, d'histoire et de géographie. C'était uniquement une précision.

M. Marceau: Vous dites à la page 4 de votre mémoire et je vous cite:

J'entends par là que nous formons des travailleurs sans être autrement assurés qu'ils pourront trouver un emploi stable à la suite de leur stage de formation.

Compte tenu de cette constatation-là qui nous semble tout à fait à propos, quelles suggestions d'ordre pratique pourriez-vous nous faire? Est-ce que, par exemple, des statistiques plus précises sur les occasions d'emploi dans les années à venir, sur une base plus prolongée, une base de trois ou cinq ans, permettraient aux jeunes de savoir un peu à l'avance où vont être les emplois dans les années à venir et de choisir une formation qui leur permettra de s'intégrer plus facilement sur le marché du travail?

M. Malenfant: Si on parle de statistiques comme telles, il serait peut-être intéressant de ramener les statistiques à un découpage plus réaliste au niveau des régions. Par exemple, quand Statistiques Canada nous amène des données pour la région 03 ou le Québec en général, comment voulez-vous qu'on se serve de cette analyse statistique pour une région de sous-emploi comme Montmagny ou Charlevoix? Les données nous sont données en pain, souvent, sans un découpage réaliste avec lequel des organismes comme le nôtre ou les Centres d'emploi pourraient véritablement travailler. À ce moment-là, il faudrait continuellement des agents de recherche pour analyser des statistiques que d'autres agents de recherche ont pondues. Si on avait une connaissance plus précise du marché de l'emploi par sous-régions qu'on puisse véritablement utiliser et que dans certains cas les employeurs ou les syndicats pourraient aussi utiliser, quelque chose de plus réaliste et de plus concret, cela pourrait certainement nous aider.

En fin de compte, il ne faut pas se leurrer. Le nous de votre comité est très optimiste: Perspectives d'emploi pour les années 80. Il y a très peu de gens à l'heure actuelle qui sont en mesure de se prononcer pour les dix années qui vont venir. Commençons par prêter une oreille attentive... Allons chercher les données et ramenons cela à une dimension utilisable. À ce moment-là, déjà, on pourra plus facilement prendre les données qui vont être disponibles. À l'heure actuelle, votre gouvernement, comme n'importe quel appareil gouvernemental, produit des statistiques à tour de bras, mais quand cela arrive dans une boîte comme la nôtre à Québec, on engage M^{me} Bouchard, par exemple, pour nous aider à compiler cela ou à démêler cela un petit peu. Ce sont des données qui, souvent, sont difficilement utilisables. Je pense à COFOR, par exemple, qui a été développé par le gouvernement fédéral. Quand cela arrive au niveau des régions, qu'est-ce qu'on en fait? Quand on arrive pour analyser la situation de l'emploi dans une ville comme Montmagny, de quelle façon peut-on articuler tout cela? C'est un travail au niveau des sous-régions qui serait important et nécessaire.

• 1450

M. Marceau: C'est un aspect nouveau que vous abordez. Celui de la régionalisation, on l'a abordé un peu partout à

[Traduction]

mathematics than French, history and geography. I just wanted to add those details.

Mr. Marceau: On page 4 of your brief, you state:

By that I mean that we are training workers without any assurance that they will be able to find a steady employment upon completion of their training.

In light of that statement, which seems to be quite logical, what practical suggestions could you make to us? Would, for instance, more exact, long-term statistics, on a 3 or 5-year basis, let us say, about employment opportunities in the coming years allow young people to have a better idea of what their perspectives are? This advance information would allow them to choose the training which would allow them to enter the workforce more easily.

Mr. Malenfant: I think it would be an interesting exercise to break statistics down according to regions. For example, when Statistics Canada gives us data for region 03, or Quebec in general, how are we intended to use this statistical analysis for a high unemployment area like Montmagny or Charlevoix? We receive the data in one lump, with no realistic breakdown which would really be useful to organizations like ours or Employment Centers. We are in constant need of research officers to analyse the statistics that other research officers have produced. If we had a more precise notion of the job market in smaller regions the statistics would really be useful to us and, in some cases as well, to employers and unions. Such a breakdown would be more realistic, more concrete and much more useful.

However, we must not delude ourselves. Your Committee has a very optimistic title: Employment Opportunities for the 80's. Nowadays, very few people are in a position to say what will happen in the next 10 years. Let us start by really listening... Let us get the data and break them down into useful portions. Then, the data will be more accessible. At present, your government, like any other, produces statistics by the ton. When they arrive in a box in an area like Quebec, we hire Mrs. Bouchard, for example, to help us compile or sort out the information. Often, the data cannot readily be used. For example, COFOR is a program developed by the federal government. What do we in the regions do with it? When we want to analyse an employment situation in a city like Montmagny, how do we break it all down? For the smaller regions, more manageable statistics are important and necessary.

Mr. Marceau: You have raised a new point. You have talked about breaking statistics down by region, which has

[Text]

travers le Canada, mais le fait que vous sembliez être satisfait des statistiques sur le plan général est un élément nouveau. La plupart du temps, on nous reproche justement de ne pas avoir assez de statistiques disponibles au niveau national. Les jeunes voudraient, avant de s'orienter, avoir une idée des endroits où ils pourraient trouver un emploi. Si je vous répète un peu la question, c'est que c'est une précision importante. Vous les situez plutôt à la base, au niveau de la région plutôt qu'au niveau national, ce qui semble être un peu différent de ce que nous avons entendu un peu partout à travers le Canada.

M. Malenfant: La masse des statistiques, tout ce qui est produit à l'heure actuelle, à mon avis, est difficile à digérer. Ce qu'on n'a pas cependant dans la masse des statistiques, ce sont des statistiques pour des régions ou des sous-régions bien précises; il faut vraiment travailler pour amener cela. J'ai fait un peu de recherche et, à mon avis, il y a quand même énormément de statistiques à l'heure actuelle. C'est sûr qu'on ne nous dira pas qu'en 1985, on va avoir besoin de 10 individus à Saint-Jean-Port-Joli dans tel ou tel métier. Je pense qu'il faut être réaliste aussi et ne pas être utopique. Mais quand même, il y a des statistiques à l'heure actuelle qui pourraient nous donner une connaissance suffisamment précise du marché du travail, mais ces statistiques-là, il faudrait les ramener à un découpage que des organismes comme le nôtre pourraient utiliser. Allez dans n'importe quel Centre d'emploi du Canada et vous verrez qu'ils peuvent aller chercher facilement les statistiques de Dieu le père en haut. Mais de quelle façon s'en servent-ils? Je pense que c'est là qu'il doit y avoir des déficiences.

En tout cas, pour ma boîte ou pour les organismes où j'ai travaillé jusqu'à maintenant, c'était bien difficile à utiliser.

M. Marceau: A la page 6 de votre mémoire, vous énoncez une idée sur laquelle j'aimerais avoir un peu de précisions. Vous dites, et je cite:

... il nous semble de plus en plus hasardeux de former des travailleurs qui entrent en concurrence directe avec les jeunes du réseau régulier.

L'expression me surprend quelque peu parce que je ne vois pas nécessairement une concurrence ou une opposition entre quelqu'un qui a une formation spécialisée et un travailleur régulier. Les deux font partie de la société, les deux ont un rôle à jouer. Sur quoi vous basez-vous pour parler d'une concurrence entre deux paliers ou deux niveaux de travailleurs?

M. Malenfant: Cela peut sembler difficile, en effet. Prenez par exemple le domaine du secrétariat. Le niveau régulier forme des secrétaires à tour de bras, les écoles privées de secrétariat forment des secrétaires à tour de bras; dans le cadre du PFMC, il se forme des secrétaires, dans le cadre du PFIMC, il se perfectionne aussi des secrétaires dans certains cas. Alors, vous placez sur un marché de l'emploi qui est tout de même relativement restreint toute une batterie de clients qui doivent se concurrencer et se marcher sur les pieds et se faire face, alors qu'il y a bien des métiers qu'on pourrait peut-être garder pour des adultes.

M. Marceau: Autrement dit, il faudrait une meilleure planification. Au lieu de faire venir dans un domaine trop de personnes, il faudrait avoir une meilleure planification, une

[Translation]

been virtually a nation-wide concern, but the fact that you are apparently satisfied with the statistics generally speaking is somewhat of a novelty. Most often, we have been criticized for a shortage of statistics on a national level because we are told that young people want to get an idea of the places where they can find employment before they stream themselves. If I am repeating myself, it is because the point is an important one. You have started more at the base, at the regional level rather than at the national level, and an approach which differs somewhat from the one we have encountered across Canada.

Mr. Malenfant: In my opinion, the volume of statistics produced today is difficult to digest. However, that pile of statistics contains none for the regions or localities as such. A lot of work has to be done to get those figures. I have done a bit of research into this problem myself and I have found that there are a lot of statistics available at present. They, of course, do not tell us whether Saint-Jean-Port-Joli will need 10 employees in 1985 in a given category. After all, we must be realistic and not too utopic. Nonetheless, there are statistics available now which can give us a fairly good idea of the labour market, but they must be broken down so that organizations like ours can use them. You will see in any Employment Centre that statistics are available on everything under the sun. But how are they used? Their usefulness leaves something to be desired.

In any case, my outfit and any organizations I have worked for thus far find them very difficult to use.

Mr. Marceau: On page 6 of your brief you make a statement for which I would like further explanation. You state:

... it seems to us increasingly dangerous to train workers who will be in direct competition with younger people in the regular network.

That affirmation surprises me somewhat. I do not see that there will be competition or opposition from someone with specialized training as compared to a worker in a regular occupation. Both of them are part of society and both of them have a role to play. On what do you base that statement about competition between two levels or two types of employee?

Mr. Malenfant: That may seem unlikely, I realize. However, take secretarial work, for example. The regular education system trains numerous secretaries as do the private schools. Some secretaries are also trained under the CMTP or the CMITP. So, a whole hoard of people with the same training are put on the same job market and must compete and step on each other to get a job while there are many other occupations for which they could be trained.

Mr. Marceau: In other words, there should be better planning. Instead of training people in an occupation for which the market is already glutted, better planning and better co-ordi-

[Texte]

meilleure coordination, envoyer les gens dans des secteurs où il y a plus d'ouvertures.

M. Malenfant: C'est cela.

M. Marceau: Mais comment se fait-il que cette planification n'existe pas au niveau des services de la formation professionnelle avec les relations que vous avez avec les Centres d'emploi? Il doit y avoir une déficience qui peut se corriger. Comment expliquer justement cette accumulation dans certains domaines que tout le monde constate, que tout le monde déplore et à laquelle, on revient toujours? Quels sont les changements qui devraient être apportés ou qui pourraient sûrement être apportés de manière à assurer une meilleure coordination, et faire en sorte que des gens qui s'en vont dans un domaine ne rencontrent pas justement un manque de travail parce qu'il y a un surplus de main d'œuvre, alors que dans d'autres domaines il y a pénurie et les gens ne veulent pas y aller? Il y a un manque d'information?

• 1455

M. Malenfant: J'allais dire justement que ce qui nous manque c'est vraiment une connaissance exacte ou la plus exacte possible du marché du travail. La concurrence—on vient d'en faire état par exemple, au niveau des secrétaires dans certains cas-là; on l'a dans la tête lorsqu'on en parle, lorsqu'on regarde les chiffres, et lorsque vient le temps de planifier les activités, toutes ces données-là on a de la difficulté à les ramener à un niveau utilisable; je reprends un peu l'exemple de tout à l'heure. C'est qu'en fin de compte au niveau de la planification on devrait beaucoup plus être difficile ou sévère. A l'heure actuelle on est porté à être très libéral dans le marché de la formation, et donner la chance au «pouvoir». On est des adultes qui veulent devenir secrétaires. Est-ce que on leur donne une chance de devenir secrétaires comme tout le monde puis d'entrer en concurrence ou on leur dit non? Les personnes qui se présentent dans un centre de la main-d'œuvre du Canada ou du Québec, dans certains cas et qui disent, par exemple, moi je veux devenir secrétaire, moi je veux devenir technicien en finance, par exemple... On n'a pas souvent le courage ou le temps ou le goût, ou tout ce que vous voudrez là, de lui dire: «Eh bien le marché est saturé. Là, tu vas entrer en concurrence directe avec les jeunes qui sont du niveau régulier ou des écoles privées. Par contre j'aurais peut-être pour toi des techniques physiques où il y a du placement possible.»

C'est vraiment du *counselling* qu'il faudrait développer avec ces personnes-là. C'est qu'à l'heure actuelle on dit: «elle veut devenir secrétaire, il veut devenir technicien, le placement est à 60, 65 p. 100 à l'heure actuelle, eh bien on va lui donner une chance». On n'est pas suffisamment critique vis-à-vis de notre planification et souvent ces données-là, comme je le disais, par manque de temps ou manque de ressource souvent, on ne les ramène pas à des données utilisables. On sait qu'au Québec il s'en forme, disons, des secrétaires ou des techniciens; mais quand vient le moment de faire les statistiques, le surplus de main-d'œuvre est toujours à Montréal; on a toujours l'impression qu'il est ailleurs, sauf dans notre endroit. On se donne une chance. On est trop libéral dans nos planifications.

[Traduction]

nation would mean training people in areas with more employment opportunities.

Mr. Malenfant: Exactly.

Mr. Marceau: Why do the professional training services not plan in conjunction with the Employment Centers? There is a fault somewhere which must be corrected. How do you explain that some areas are flooded, which everybody realizes, which everybody hates and yet which persists? What changes should or could be made to improve co-ordination and to make sure that people do not enter fields which offer no employment opportunities because the market has been glutted? It is a lack of information which makes people choose popular fields or those where there is a shortage of manpower?

Mr. Malenfant: I was just going to point out that what we really need is more precise knowledge of the job market. We just talked about competition between secretaries. We have all the statistics, all the cases in mind when we talk, when we analyze data, but when it comes to planning activity, it is difficult to bring the data down to a useful level. I am being somewhat repetitive, but we should be much more demanding or stern at the planning stage. At present, there is a tendency to be too liberal in training attitudes and to let people do as they wish. There are adults who want to become secretaries. Do we allow them to become secretaries and to compete between themselves or do we refuse them the training? People show up at Employment Centers in Canada or Quebec and say, for instance, that they would like to be secretaries or financial technicians, for example. Often, no one has the courage, the time or the desire, or whatever you will, to tell them that the market is saturated, that they are going to be in direct competition with people from the regular education system or from private schools. No one will tell them that there may be manual occupations where employment opportunities exist.

There really is a need for career counselling in those instances. As the situation exists, people wanting to become secretaries or technicians are told that the employment rate is 60 to 65 per cent at present and yet they are given the opportunity to enter those areas. Our planning is not subject to enough scrutiny. As I pointed out earlier, through a lack of time or, often, of resources, the data are not broken down into manageable portions. We know that secretaries or technicians, for example, are being trained in Quebec. But when the statistics come out, the labour surplus is always in Montreal. We get the impression that the surplus is everywhere else but here. Planning is not strict enough.

[Text]

M. Marceau: Vous dites que, justement, il y a peut-être des hésitations ou des réticences à orienter les gens. On a eu des commentaires un peu différents à plusieurs endroits du Canada à savoir que c'est précisément le contraire, surtout à l'endroit des femmes, les conseillers empêchaient les femmes d'occuper des emplois non traditionnels et qu'on essayait de les décourager. C'était interprété comme un «refus» de la part des orienteurs que de permettre aux femmes d'avoir accès à toutes les fonctions plus particulièrement les emplois non-traditionnels.

M. Malenfant: C'est vrai ce que vous dites et ça ne contredit pas nécessairement ce que j'ai dit précédemment. Je reviens à un exemple que j'ai soulevé tout à l'heure.

M. Marceau: Oui.

M. Malenfant: Disons qu'une femme se présente à un centre de la main-d'œuvre du Canada. Pour les femmes on peut dire bien souvent que si elles veulent réintégrer le marché du travail dans bien des cas elles vont penser d'abord à devenir secrétaires ou devenir auxiliaires. Lorsqu'elles vont se présenter à un conseiller en main-d'œuvre... Normalement, obligatoirement le conseiller en main-d'œuvre devrait avoir une planopie, si vous voulez, d'instruments ou d'informations pour mieux l'orienter... Or, s'il lui dit, par exemple: vous voulez être secrétaire? Il y a des surplus de secrétaires, et bien souvent il va bloquer là parce que ses 10 minutes sont finies. Il n'a pas le temps de lui conseiller autre chose, il n'aura pas le temps d'entreprendre avec elle peut-être, un processus d'orientation qui lui permettrait de changer son choix, de s'orienter, par exemple, sur un cours de boucher etc. Les conseillers en main-d'œuvre sont souvent aussi des bonhommes, j'imagine comme tous nous autres, avec des préjugés tels que si une femme arrive devant nous et veut devenir mécanicienne en automobile, on la regarde de travers un peu! Ce n'est pas bien, évidemment. Mais ce sont des préjugés qui existent malheureusement.

On parle des femmes, on pourrait parler aussi des chômeurs; on pourrait parler de la clientèle qui veut réintégrer le marché du travail. Si on ne développe pas dans les années à venir je pense des services individuels auprès de cette clientèle-là, pour mieux les orienter, parce que souvent on les oriente suffisamment rapidement après une très courte entrevue, j'en parle-là, pas pour s'en débarrasser, parce que ça remplit un cours... parce que ça va vite rencontrer du monde, à tour de bras, aux cinq minutes... Si on ne développe pas des services individuels je pense que l'on va manquer notre coup dans les perspectives des années 80, aussi.

Parce que les gens qui ont besoin de ce centre gouvernemental, si ce centre-là n'est pas disponible, ils vont manquer leur coup et nous, par conséquent, on manque le nôtre.

• 1500

M. Marceau: L'une des idées qui m'apparaît importante et nouvelle dans votre mémoire, c'est celle où la solution au chômage repose sur un appel à l'initiative privée plutôt qu'à préparer des fonctionnaires, préparer des gens à travailler dans des entreprises, de les orienter vers un choix personnel, vers un développement personnel, une initiative personnelle. Je trouve

[Translation]

Mr. Marceau: You have stated that perhaps there is some hesitation or reluctance to counsel people into certain occupations. In many places across the country, we were told that the opposite was true, a especially regarding women. We were often told that counsellors prevented women from taking non-traditional jobs and that they were discouraged from doing so. The counsellors were seen to be refusing women access to all positions, particularly in non-traditional occupations.

Mr. Malenfant: That is true. What you have said, however, does not necessarily contradict my statement. I will come back to an earlier example I gave you.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Malenfant: Women who go to Canada Employment Centers seeking to re-enter the work force often think first of becoming secretaries or assistants in some field. They have to consult a manpower counsellor. Normally, that counsellor should have a whole array of instruments or information to provide better guidance. Now, the counsellor may ask a woman whether she wants to be a secretary, and may know that there is a surplus in that field. However, often the process will stop there since the counsellor only has 10 minutes and therefore does not have the time to really give her the guidance which might lead her to change her mind and to entertain other possibilities, like becoming a butcher, and so forth. Manpower counsellors are human like all the rest of us and do have their prejudices like everyone else I suppose. If a woman tells a counsellor she wants to become an automobile mechanic, she is going to get some funny looks. That is certainly not a good thing, but it is the way things are, unfortunately.

We have talked about women, but we could also talk about people who are unemployed. We could talk about everyone wishing to enter the work force. In the coming years, we must develop individual services to better guide and counsel clients. Often, people are streamed quite quickly after a very short interview, not because counsellors want to get rid of them, but because there are a lot of people to be seen and they have to work on a 5 minutes per applicant basis. Nonetheless, I think that we are going to miss the boat as far as employment opportunities in the 80's are concerned if we do not develop individual orientation services.

People need those government centers and if they do not exist, people in search of work are going to suffer and, consequently, so are we.

Mr. Marceau: There is a new and important notion contained in your brief. You have said that the solution to unemployment resides in private initiative rather than in training public servants and business people. You have said people must be directed towards a personal choice, towards personal development and that personal initiative must be encouraged. I

[Texte]

cette idée tout à fait à propos et tout à fait nouvelle. Est-ce que vous vous réferez à des cas précis? Où cette idée a-t-elle pris naissance? De cas pratiques, de déficiences de la loi, ou c'est simplement une idée que vous énoncez sans raison précise? Parce qu'elle est tellement nouvelle, tellement intéressante, c'est un champ qu'on n'est pas porté à exploiter; on essaie d'orienter les gens dans des entreprises existantes, d'en faire des fonctionnaires. Mais là, vous insistez sur l'artisanat, sur l'initiative personnelle. Je trouve cela excellent, et j'aimerais avoir un petit peu plus de précisions concernant cette idée-là.

M. Malenfant: D'où cela vient? Il y a je pense dans la connaissance du marché du travail, un élément qui est important, c'est l'intuition du marché du travail, j'en parle à un moment donné.

Si vous regardez les statistiques, si vous regardez par exemple, les finissants universitaires, on a parlé à un moment donné du chômeur instruit, etc; on est en train de détruire peut-être ce mythe de chômeur instruit... Mais si on continue à former des gens qui vont quêter continuellement un emploi à un ministère ou à la Fonction publique, alors que les postes sont gelés, à un moment donné on va arriver à un cul-de-sac. Par contre, si vous faites l'analyse du marché de l'emploi, si vous regardez un peu ce qui se passe au niveau des sous-régions, vous avez des gens comme je vous disais qui veulent devenir cordonniers, il y a des gens qui veulent ouvrir leur petite usine, l'entreprise d'ébénisterie, des gens qui veulent développer un métier de créateur de bijoux ou des choses de ce genre-là, cela existe des individus qui veulent être autonomes et créer leur propre emploi. Souvent l'apprentissage dans ces métiers-là n'est pas disponible. C'est-à-dire qu'à l'heure actuelle, l'apprentissage est beaucoup plus facile pour un individu qui veut devenir technicien en administration que pour un individu qui veut devenir ébéniste ou qui veut développer un métier artisan ou autonome. C'est dans ce sens-là. D'où cela vient l'idée? Je pense que cela vient beaucoup plus de l'analyse du marché du travail dans des sous-régions données. On a l'avantage d'avoir Montmagny, Thetford Mines, Charlevoix etc. Cela vient beaucoup plus de cela, je pense, qu'une analyse purement statistique avec des gros cahiers. Vous ne trouvez pas cela dans «Le défi mondial» de Jean-Jacques Servan-Schreiber.

M. Marceau: Vous avez présenté quant à moi un excellent mémoire que nous allons certainement utiliser dans la préparation de notre rapport et j'espère que vous constaterez qu'on n'était pas si méchant que vous le croyiez au début.

M. Malenfant: Non. Je n'avais pas trop peur non plus!

Le président: Je voudrais vous remercier pour votre mémoire et vos commentaires et, comme je l'ai dit au commencement, nous avons l'intention d'analyser ces mémoires et je suis certain que vos suggestions et vos commentaires nous aideront à la préparation de notre rapport. Merci.

M. Malenfant: Bonne chance et merci.

Le président: Le prochain témoin est l'Association d'éducation du Québec et j'ai ici les noms de M. Jean-Claude Rousseau, Pierre Giroux, et Guy Ruellant. Je ne sais pas si tout le monde est présent ou non.

[Traduction]

feel that it is quite appropriate and a very novel idea. Is that based on any real life example? Where does that idea come from? Does it come from real cases, and gaps in legislation, or is it just an idea which came to you? It is such an interesting and novel concept. It is a field which we have really not explored. We try to direct people into existing businesses, to train public servants, but you are encouraging cottage industries, personal initiative. That is excellent in my opinion, and I would like you to elaborate on your statement.

Mr. Malenfant: Where does the idea come from? Well, an important factor is the gut knowledge of the labour market at a given point in time.

Take a look at the statistics, take a look, for example, at the number of university graduates. At one time, there was a lot of talk about the educated unemployed, but I think that myth is disappearing. Nonetheless, if we continue training people who are always going to seek employment in a government department or in the public service, where the hiring has been frozen, then we are going to find ourselves at some point in a dead end. On the other hand, in analysing the labour market and in examining the regions you will note, as I was saying earlier, that there are people who want to become shoemakers, who want to open a small business, or to start a cabinet-making shop, who want to make jewellery, and so forth. You will see that there are people who want a creative occupation, individuals who want to be self-supporting and to work for themselves. Often, there is no apprenticeship for trades like those. Nowadays, it is often easier for an individual to find training in administration than in cabinet-making or in some other art or craft. That is what I meant. The idea? Well, I think it stems more from a labour market analysis in the regions. From our vantage point over places like Montmagny, Thetford Mines, and Charlevoix, for example, we can see the situation for ourselves. So, it is not an idea which is the result of a purely statistical analysis. You would never find it in "*Le défi mondial*" by Jean-Jacques Servan-Schreiber.

Mr. Marceau: Your brief is, in my opinion, excellent. It will certainly be taken into account when we write our report and I hope that you will find we are not as nasty as you thought we were at first.

Mr. Malenfant: No, I was not really afraid!

The Chairman: I would like to thank you for your brief and your comments. As I said at the outset, we are going to study these briefs and I am sure your suggestions and comments will help us in writing the report. Thank you.

Mr. Malenfant: Good luck and thank you.

The Chairman: Appearing next is l'Association d'éducation du Québec (The Quebec Education Association) I have been given the names of Mr. Jean-Claude Rousseau, Pierre Giroux and Guy Ruellant. I do not know whether everyone is here.

[Text]

M. Jean-Claude Rousseau (Président, Association d'éducation du Québec): Nous sommes trois monsieur le président.

Le président: Voulez-vous identifier votre délégation. Vous pouvez lire votre mémoire et peut-être que vous pouvez aussi nous donner un peu d'information concernant votre groupe.

M. Rousseau: Monsieur le président, distingués membres de la commission, l'Association d'éducation du Québec regroupe des organismes dévoués à l'éducation et aussi des membres individuels. Nous avons sur une participation de 800 représentants à l'Association environ 200 organismes et 600 membres individuels. Ces organismes peuvent être à caractère régional, comme ils peuvent être aussi à caractère provincial, c'est-à-dire à l'intérieur des limites de la province de Québec.

• 1505

Les buts de l'Association, comme vous pouvez le constater dans le feuillet qui vous a été remis, sont d'abord de collaborer à l'adaptation continue du système scolaire au Québec. Nous avons des révisions constantes à effectuer. Comme dans tout système d'éducation, nous n'y échappons pas. Et nous avons entre autres actuellement en activité à l'intérieur de la province la Commission professionnelle de l'enseignement professionnel et la Commission professionnelle de l'éducation aux adultes qui sont au parachèvement de leurs travaux.

M. Marceau: Est-ce que vous êtes consultés par le ministère de l'Éducation?

• 1510

M. Rousseau: Nous sommes consultés par le ministère de l'Éducation sur certains dossiers spécifiques, mais pas nécessairement sur les dossiers quotidiens. Par exemple, au sujet de l'éducation aux adultes et sur la formation professionnelle, nous avons été consultés. C'est aussi un lieu d'échange pour les différents groupes qui s'occupent d'éducation au Québec. Nous organisons des colloques annuels pour permettre à ces gens d'échanger des idées et de repartir dans leur milieu avec un bagage de connaissances et aussi une alimentation au point de vue dialogue.

Quant à la présentation du document, comme nous n'avons pu vous faire parvenir le texte auparavant, vous me permettrez d'en faire lecture. Et par la suite, mes collègues interviendront pour présenter un laus de 4 ou 5 minutes sur des idées personnelles qu'ils ont à émettre suite au mémoire.

J'en arrive à la première page de notre mémoire. M. Pierre Giroux, à ma gauche, est coordonnateur de l'enseignement professionnel à la Commission scolaire régionale de Chamgly; M. Guy Ruellant, à ma droite, est du campus de l'aérotechnique de St-Hubert et il fait partie du CEGEP Édouard-Monpetit; ils ont travaillé à l'intérieur du comité d'élaboration du présent mémoire qui comprenait, entre autres, M. Gaétan Morneau, responsable de l'éducation des adultes au CEGEP Édouard-Monpetit; M. Normand Bernier, directeur de l'école aérotechnique de St-Hubert; et M. Jean-Pierre Ethier, conseiller en enseignement professionnel, également du campus de l'aérotechnique de St-Hubert. Parce qu'il faut dire que pour nous, de la rive sud, le campus aérotechnique est quand même

[Translation]

Mr. Jean-Claude Rousseau (President, Association d'éducation du Québec): The three of us are here, Mr. Chairman.

The Chairman: Could you introduce your delegation? You may read your brief. Perhaps you could also give us a bit of information about your group.

Mr. Rousseau: Mr. Chairman, distinguished members of the Committee, the Association d'éducation du Québec is made up of educational organizations and of individual members. Out of a membership of 800, 200 are organizations and 600 are individual members. These organizations may be regional or provincial that is from within the Province of Quebec.

As you see in the leaflet which was handed out, the primary goal of the Association is to ensure the constant evolution of the school system in Quebec. We are constantly reviewing the situation. Like any other educational organization, we cannot escape it. Among other endeavours within the province, the professional committee for vocational teaching and the professional committee for adult education are bringing their work to a close.

Mr. Marceau: Are you being consulted by the Ministry of Education?

Mr. Rousseau: The Ministry of Education consults us in specific cases, but not necessarily in routine cases. For example, the Ministry consulted us about adult education and vocational training. We also serve as a forum for various groups concerned with education in Quebec. We organize annual seminars to allow these people to exchange views, to take back information to their particular group and also to encourage dialogue.

Regarding our presentation, as we were unable to submit the text to you in advance, please allow me to read it. Then, my colleagues will take four or five minutes to express their personal opinions.

I will start with the first page of our brief. To my left, Mr. Pierre Giroux, who is co-ordinator for vocational education at the Chambly Regional School Board; to my right Mr. Guy Ruellant who is on the St. Hubert Aerotechnical School which is part of the Édouard-Monpetit CEGEP. They both worked with the drafting committee responsible for preparing this brief and which included, among others, Mr. Gaétan Morneau, responsible for adult education at the Édouard-Monpetit CEGEP, Mr. Normand Bernier, head of the Aerotechnical School at St. Hubert and Mr. Jean-Pierre Ethier, vocational education counsellor also at the St. Hubert Aerotechnical School. We on the southshore consider the Aerotechnical

[Texte]

un symbole de l'implantation d'une école technique spécialisée, quand on entend «spécialisée» à l'intérieur de votre démarche de recherche d'ouvriers spécialisés pour les années 80.

• 1515

Ceci dit, l'Association d'éducation du Québec apprécie l'opportunité qui lui est donnée d'engager le dialogue avec le groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi 80. Alors, c'est plus la période de questions que nous anticipons que la simple lecture du texte que vous allez recevoir.

Plusieurs commissions d'enquêtes, plusieurs recherches, plusieurs mémoires et plusieurs interventions, (nous en faisons référence à l'annexe 1 de notre document) de tous les niveaux et à tous les niveaux, ont été réalisés depuis plusieurs années. Ceci dit, non pas pour décourager les membres de la commission mais au contraire pour les encourager à poursuivre leur travail, sur les problèmes de la prévision d'emplois, sur le chômage, sur les relations intergouvernementales, sur les relations interorganismes, sur l'apprentissage en institution ou en industrie, sur les programmes de formation. Encore aujourd'hui, le Québec est en pleine commission d'enquête dans le but de préparer une politique sur la formation professionnelle. Et pourtant, peu de solutions ont été apportées pour améliorer la situation; peu de recommandations, maintes fois répétées, ont eu des suites.

Les contraintes rencontrées alors demeurent les mêmes aujourd'hui: c'est-à-dire, la mésentente entre les gouvernements, et je ne ferai pas d'élaboration sur ce sujet, la mésentente entre les organismes d'un même gouvernement, l'instabilité des gouvernements, la rotation constante des porteurs de dossiers au niveau des fonctionnaires, où il faut recommencer à chaque année les procédures ou recommencer à chaque année le dialogue, l'absence de politique de main-d'œuvre, autant au niveau fédéral qu'au niveau provincial, et les retards à approuver les programmes d'études en termes pratiques qui sont présentés au gouvernement etc., etc.

C'est pourquoi, les attentes que nous avons en ce qui concerne les travaux de votre groupe se situent beaucoup plus dans l'espoir que le dialogue puisse s'établir entre les personnes ou les groupes qui se présentent à votre table. Quant aux résultats tangibles de votre démarche, inutile de le dire les politiciens en décideront.

Notre Association, après avoir fait l'étude du dossier, s'est limitée à quatre chapitres, à savoir:

- la coordination des intervenants;
- la politique de la main-d'œuvre;
- les perspectives d'emploi pour les années 80;
- la contribution des milieux de l'éducation, il est temps: concernant les perspectives d'emploi.

Au sujet de la coordination des intervenants, pour nous le problème majeur de l'emploi, c'est d'abord et avant tout la confusion, le fouillis, la cacophonie que nul comité d'enquête, que nulle commission n'a réussi à régler et qui règnent parmi les intervenants dans le domaine de l'emploi. La liste des intervenants est impressionnante et plus impressionnantes

[Traduction]

School a specialized technical school that offers training in one of the critical skill areas included in your mandate.

With that, the Association d'éducation du Québec welcomes this opportunity to speak to the parliamentary task force on Employment Opportunities for the 80's. So, the question period is more important to us than reading the brief which you are going to receive anyway.

For a number of years now there have been a multitude of inquiries, research projects, briefs and submissions (we refer to them in table 1 of our document) at every level. This comment is not intended to discourage the members of the task force but, on the contrary, to encourage them to pursue their work on the problems of employment opportunities, unemployment, inter-governmental relations, inter-organizational relations, industrial or institutional apprenticeship programs and training programs. Today, Quebec is still in the midst of a commission of inquiry established to assist in the development of a vocational training policy. However, very few measures have been taken to improve this situation and very few of the recommendations, made over and over again, have been followed up.

The restrictions of yesterday are still with us today. By that I mean there is still disagreement between the governments, a point on which I will not elaborate, disagreement between organizations in the same government, government instability, constant shifting of cases from one public servant to another, meaning that every year the whole procedure, the whole dialogue must be started again, the lack of any manpower policy, federal or provincial, and delays in approving practical study programs which have been presented to the government. And the list goes on.

That is why, our expectation of your group's work is that a dialogue can be initiated between the individuals or groups appearing before you. As far as concrete results from your work are concerned, they, we all realize, depend on the politicians who make the decisions.

After considering your mandate, our association decided to make its presentation under four headings. They are:

- Co-ordination of efforts;
- Manpower policy;
- Employment opportunities for the 80's;
- The contribution of education to employment opportunities and it is about time!

For us, the problem lies primarily with the confusion, the chaos and total lack of co-ordination that no task force or commission of inquiry has been able to resolve. The list of people involved in education is an impressive one and even more impressive are the jurisdictions which everyone so jealously guards.

[Text]

encore sont les chasse-gardées quand ce n'est la compétition entre chacun.

Ce, à commencer par les gouvernements fédéral et provinciaux. Le débat constitutionnel que nous vivons nous laisse voir l'ampleur de la coordination à réaliser! C'est cependant le premier préalable à établir avant de songer à élaborer une politique sur le plein emploi, et j'insiste sur le premier préalable à établir ou sur le développement planifié et ordonné des ressources humaines. La recherche de données statistiques les plus exactes ne saurait pallier à cette situation. Il faut donc, dans un premier temps, délimiter les rôles du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux, évitant les recouvrements, les intrusions, la compétition . . .

A l'intérieur d'un même gouvernement, l'on peut retrouver des dualités de responsabilités, comme au Québec où la coordination des ministères du Travail, de l'Éducation et des Ressources naturelles n'est pas assurée. A l'intérieur du seul ministère de l'Éducation au Québec, par exemple, le personnel de la Direction générale de l'éducation des adultes ignore le personnel des enseignements secondaire et collégial. Et que dire des communications entre le Centre de la main-d'œuvre du Canada et celui de la main-d'œuvre du Québec. La Commission sur la formation professionnelle, question que l'on peut poser parmi 1,000 autres, rejoint-elle ou rejoindra-t-elle les préoccupations des jeunes Québécois? Nos recommandations sur ce chapitre de la coordination sont: donc, en conséquence, que le gouvernement fédéral assure la répartition équitable des ressources financières entre les provinces pour créer le plein emploi; que le gouvernement provincial assure, sans retards indus, le financement des projets et la coordination des intervenants des niveaux secondaire et collégial et que leurs organismes régionaux ou locaux décident de la nature de leurs projets.

• 1520

Chaque province devrait se doter, à notre avis, d'une politique de la main-d'œuvre, et référer au gouvernement fédéral les seules situations qu'elle ne peut résoudre. Cette politique de la main-d'œuvre devrait tenir compte de tous les facteurs: ressources naturelles, ressources socio-économiques, mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle nationale suite à des ententes provinciales, marché mondial, programmes de formation et d'apprentissage, questions de relations de travail, etc.

Cette politique devrait être complétée par une politique de formation professionnelle qui pourrait concilier les intérêts de l'individu et les besoins de l'économie, qui pourrait concilier le rôle des institutions scolaires et le rôle des industries, la formation en institution et la formation en cours d'emploi, le recyclage des employés et le recyclage des enseignants et, finalement, qui préconiserait des moyens pour assurer le renouvellement des équipements scolaires pour qu'ils soient quand même à jour.

En ce qui concerne les difficultés à établir des prévisions à long terme, à ce chapitre, nous mentionnons tout simplement que, sans parler du manque de données statistiques dans le domaine de la main-d'œuvre, il est pour le moins hasardeux d'établir des prévisions à long terme, sauf dans quelques secteurs de pointe tels la technologie minière touchant le

[Translation]

Let us start with the federal and provincial governments. The current constitutional debate is an indication of just how much co-ordination has to be done! It is, nonetheless, the prerequisite to any full employment policy and, I emphasize, the first prerequisite, to any planned and ordered human resource development. No statistical research, no matter how exact, can resolve the situation. First, the roles of the federal and provincial governments must be defined, avoiding any overlapping, intrusion, competition and so forth.

Sometimes, responsibilities may overlap within the same government. For instance, in Quebec, there is no co-ordination between the Ministries of Labour, Education and Natural Resources. For example, at the Ministry of Education of Quebec, the staff of the Adult Education Branch does not know the secondary and college level teaching staffs. Not to mention the communication between the Canada Employment Centre and the Quebec Manpower Centre. Just one of the thousands of questions we could ask the Vocational Training Commission is whether or not it will meet the concerns of young Quebecers. So, it is in this light that we have devoted a section to co-ordination of effort. We have, therefore, recommended that the federal government insure the equitable distribution of financial resources among the provinces to create full employment; that the provincial government, without further delay, finance projects and co-ordinate efforts at the secondary and college levels and that their regional or local organizations be responsible for deciding what kind of project is to be implemented.

Further, we feel that each province should develop a manpower policy and refer to the federal government only those cases that it cannot solve. The manpower policy should take all factors into considerations: natural resources, socio-economic resources, mobility of manpower on a national scale, subject to provincial agreements, the world market, training and apprenticeship programs, labour relations and so forth.

This policy should be complemented by a vocational training policy which would blend the interests of the individual and economic needs, the role of academic institutions and that of industry, institutional and on-the-job training, employee and teacher retraining and, finally, would provide for the renewal of educational instruments to make sure they are up to date.

Leaving aside the lack of statistical data on manpower, we mentioned, in another section, that it would be hazardous to make long-term forecasts except in certain high technology areas like oil and gas exploration, electronics, computers, ecology, aeronautics and so forth. To that end, we have

[Texte]

pétrole et le gaz naturel, l'électronique, l'informatique, l'écologie, l'aéronautique, etc. A ce titre, nous avons joint aux documents une découpe de *La Presse* où le gouvernement fédéral annonçait la possibilité de développement d'emplois.

Compte tenu des nombreuses fluctuations du marché, du climat politique, national et international, des arrêts de travail, les prévisions dans la plupart des secteurs ne peuvent qu'être faites à court terme. C'est notre avis.

En ce qui concerne la contribution des milieux de l'éducation concernant les perspectives d'emploi, les besoins premiers que les milieux d'éducation doivent combler, afin de favoriser le plein emploi, sont d'abord et avant tout d'assurer l'information aux élèves sur les possibilités d'emploi (encore faut-il connaître le monde de l'emploi pour transmettre l'information aux élèves) et leur orientation en fonction de leurs intérêts, leurs aptitudes et les besoins de l'industrie.

Le monde de l'éducation, on en est bien conscients, a un fossé à combler pour connaître les possibilités de travail, les besoins des petites industries comme des grandes industries, les secteurs d'activités qui deviennent de plus en plus saturés ou périmés et les secteurs de pointe en plein développement.

J'ouvrirais peut-être une parenthèse, monsieur le président, pour vous demander si votre local rencontre les normes de santé, parce qu'il y fait très chaud et l'air y est très lourd. Fin de la parenthèse.

Pour ce faire, il est essentiel que les conseillers d'orientation œuvrant dans le milieu scolaire soient constamment à l'affût de toutes les informations pertinentes pouvant aider les élèves à choisir un emploi. L'école secondaire, et on passera niveau après niveau, doit assurer à l'élève une solide formation de base ayant comme objectif de lui permettre de s'adapter à différentes situations et de pouvoir continuer à s'alimenter aux sources de connaissances qu'il aura connues pour évoluer au moins au même rythme que la technologie, ne serait-ce que pour maintenir son emploi. Une spécialisation trop poussée, à cette étape du secondaire, le limiterait dans ses possibilités et fermerait bien des portes. Cependant, dès cette période et surtout à la fin du cours secondaire, l'élève devrait pouvoir effectuer des stages en milieu de travail pour mettre ses connaissances et ses habiletés à l'épreuve et pour obtenir plus d'éléments de choix de carrière.

• 1525

Le CEGEP, à notre avis, doit assurer aussi une formation de base doublée d'un début de spécialisation, attendu qu'à ce niveau, l'éventail des emplois devient plus restrictif en termes d'exigences. Là aussi, les stages nombreux et prolongés dans le milieu de travail sont recommandés. Nous faisons en quelque

[Traduction]

appended a clipping from *La Presse* in which the federal government referred to the possibility of job development.

In view of the many fluctuations in the market, the national and international political climate and the number of work stoppages, forecasts in most sectors can only be made on the short term. That is our feeling.

The fourth heading, Contribution of Education to Employment Opportunities, refers to the primary needs which must be met by education in order to reach full employment. They are, first and foremost, to provide information to students on employment opportunities (a knowledge of the employment situation has to exist before information can be given to the students, obviously) and to guide the students in accordance with their interests and skills and the needs of industry.

We are well aware that a good deal has to be done by educators to find out what job opportunities exist, the needs of small as well as large industries, the areas of activity that are becoming increasingly saturated or outdated, and the high technology areas which are flourishing.

I would just like to digress for a moment, Mr. Chairman, to ask whether this room meets the health standards because it is very hot in here and the air is quite heavy.

Returning to the subject at hand, it is essential that guidance counsellors working in school systems be on top of the situation and have any relevant information likely to help students in their career choices. In high school and at all subsequent levels, the students must be given strong basic training in order to prepare him to adapt to various work situations and to continue to build on his or her knowledge, to keep abreast of technology, if only to keep a job. Too much specialization at the secondary level will reduce the student's possibilities and will close a lot of doors. However, the student, especially upon completion of high school, should have the opportunity to train in the working world to test his knowledge and skills and to be exposed to elements that will allow him or her to make an informed career decision.

We feel that CGEPs should also provide basic training combined with a bit of specialization since, at that level, the employment requirements become more restricted. Once again, frequent and extended training periods in the working

[Text]

sorte l'équilibre entre la formation sur le tas et la formation en institution.

Au niveau universitaire, la spécialisation s'impose, compte tenu du vaste champ de connaissances à acquérir dans un domaine précis pour assumer les fonctions de chercheur, de novateur et d'inventeur. La clientèle adulte en recyclage, que ce soit au niveau secondaire, au niveau collégial ou au niveau universitaire, devrait pouvoir bénéficier de stages en milieu de travail dans une forte proportion des heures d'apprentissage, l'adulte étant plus instrumenté pour assumer sa propre formation.

Qu'il nous soit permis, en terminant ce bref exposé, de vous remercier de nous avoir écoutés. Nous attendons les questions et le dialogue avec impatience. Nous émettons cependant le voeu que le rapport de votre groupe de travail nous parvienne, espérant avoir participé à votre réflexion.

Alors, je demanderais peut-être à M. Giroux de procéder immédiatement à un simple laïus sur l'expérience qu'il a vécue lors de sa participation aux différentes commissions etc.

Monsieur Ruellant pourra ajouter à cela son expérience pratique et personnelle à l'école d'aérotechnique de St-Hubert.

M. Giroux (Association d'éducation du Québec): Merci, messieurs les membres de la commission.

Alors, je serai bref afin de laisser plus de temps pour la période des questions. J'aimerais simplement me situer à l'intérieur du contexte scolaire et du contexte de l'industrie. Effectivement, depuis 20 ans, je suis à la fois en activité dans le monde de l'éducation et dans monde de l'entreprise, en ce sens qu'après avoir été enseignant et administrateur, je suis aussi devenu entrepreneur pour la bonne raison que je me disais que ce n'était pas tout de former des gens, encore fallait-il travailler à ce que ces derniers aient de l'emploi.

Alors, c'était peut-être une ambition qui était tout au moins fortement ressentie chez moi. C'est dans ce contexte que j'ai pu à la fois avoir été aussi un candidat à l'emploi, avoir vécu dans les dédales de la recherche de l'emploi, et avoir été aussi un formateur, un planificateur et un administrateur. Maintenant, je suis aussi dans le monde de l'entreprise.

Aujourd'hui, j'aimerais, en quelques mots, faire mention un peu de mon expérience au cours de ces dernières années, qui fait que j'ai été une personne qui est venue parler et qui a travaillé avec la commission d'enquête dans l'enseignement technique et professionnelle, qui était à ce moment-là présidée par l'honorable ministre Tremblay, à la suite du rapport Parent. Il y a aussi le rapport Savard, qui a aussi fait enquête pour la formation professionnelle; le rapport Rioux qui voulait traiter de l'aspect du développement et de l'enseignement et des débouchés d'emplois dans le domaine des arts; le rapport Roquet, qui a voulu un peu apporter des correctifs dans le domaine collégial; le rapport Nadeau, qui a repris en quelque sorte les difficultés que vivait le collégial; le dernier sommet économique de Montebello; les rapports sur la formation des maîtres; le rapport du colloque sur la formation professionnelle à la dimension du marché du travail québécois; le Livre blanc qui consistait à vouloir bâtir le Québec; le Livre blanc sur la science et la technologie, les projets de politiques sur la

[Translation]

world are recommended. We are trying to strike a balance between on-the-job training and institutional training.

At the university level, specialization is mandatory in view of the vast knowledge which must be acquired in a specific area to become a researcher or inventor. Adults in retraining, either at the secondary, college or university level, should be given the opportunity of training on the job, including many hours of apprenticeship since the adult is better equipped to learn from practical training.

In concluding, may we take this opportunity to thank you for having listened to us. We are anxious to answer your questions and to exchange our views with you. However, we hope that we will be sent the report of the task force and hope that we will have contributed to your work.

I would ask Mr. Giroux to make a short statement on his experience as a member of these various committees.

Mr. Ruellant will add his practical and personal experience at the Aerotechnical School of St-Hubert.

Mr. Giroux (Association d'éducation du Québec): Thank you, members of the committee.

My comments will be short to allow more time for questions. I would merely like to say how I fit into the academic and industrial picture. For the past 20 years I have been active both in education and in business because, after being a teacher and a manager, I became a businessman because I felt that training was not everything and that trainees still had to be hired somewhere.

So, that was one of my major ambitions. That is how I was able to go through the complications of looking for a job, and, on the other hand, be a trainer, a planner and an manager. Now, I am also involved in the business world.

Today, I would briefly like to talk about my experience in recent years. I have worked with the Commission of Inquiry into Technical and Professional Education which was a result of the Parent Report and was chaired by the minister, Mr. Tremblay. The Savard Report also studied the professional training question. Then there was the Rioux Report on development, education and employment opportunities in the arts; the Roquet Report established to take steps to correct the situation in colleges; the Nadeau report, which examined the problems at the college level as well; there was the Economic Summit in Montebello, reports on teacher training, the report on the professional training seminar as related to the Quebec labour market; the White Paper on Building a Stronger Quebec; the White Paper on Science and Technology; policy statements on Professional Training for Young People, which is currently underway and, finally, the Jean Commission.

[Texte]

formation professionnelle des jeunes qui est en cours et, finalement, la Commission Jean.

Tout ceci pour vous dire que, tout au long de ces 20 dernières années, avec les gens avec qui il m'a été donné de travailler sur les comités auxquels il m'a été donné de participer, j'ai rencontré énormément de Canadiens qui étaient dotés de bon vouloir, cela va de soi. Cependant, je peux dire qu'au terme de ces vingt années, nous sommes demeurés seulement quelques-uns. Au cours des années, nos amis ont semblé nous dire: «Finalement, c'est de la foutaise ces choses-là. Il faut croire que cela fait marcher nos moulins à papier, cela fait fonctionner les imprimeurs mais, lorsqu'on fait la somme de toutes les recommandations, on se rend compte que c'est difficile de faire percer des idées trop bien articulées.»

• 1530

Serait-ce, comme on le disait, qu'il y a trop d'intervenants? Serait-ce que nous sommes trop de gens qui ont chacun leur lunette d'approche? Serait-ce qu'on a chacun notre petite chasse gardée? Serait-ce tout au moins qu'il y a une difficulté que l'on ne parvient véritablement pas à cerner, à coordonner ou à articuler? Je ne sais trop. Mais il n'en demeure pas moins que lorsque M. Rousseau m'a invité à, une autre fois, me pencher sur une problématique des perspectives d'emploi, je lui ai dit qu'après tant d'autres fois, pourquoi pas une autre. C'est la raison qui m'amène ici aujourd'hui.

Alors, ma démarche et ma présence s'inscrivent un peu comme dans toutes les autres du passé. J'ai voulu, au cours des vingt dernières années, être un homme de service. C'est ce que, encore, je pense pouvoir faire. C'est pourquoi je suis ici un peu aussi pour servir comme vous, messieurs.

M. Guy Ruellant (Association d'éducation du Québec): Moi, disons qu'à mon niveau, je ne pense pas qu'il soit opportun de faire une rétrospective des doléances qui ont été faites au niveau de la formation par rapport aux besoins en main-d'œuvre.

Par contre, je m'aperçois qu'au niveau CEGEP principalement, nous cumulons plusieurs fonctions. Nous nous occupons de faire la coordination entre les besoins de l'industrie, évidemment celle à laquelle nous sommes exposés, et les besoins des finissants qui sont formés chez nous. Nous nous occupons également du financement de nos programmes, principalement les programmes du Centre de main-d'œuvre du Canada, évidemment. Suite à l'expression des besoins des industries, à le centre de main-d'œuvre va décider de nous allouer des budgets pour monter tel ou tel sorte de cours qui serait opportun ou qui serait pertinent pour les besoins immédiats.

Quand je parle de besoins immédiats, il s'agit principalement de besoins qui ont été exprimés par l'industrie à brève échéance. On parlera de programmes de formation d'un maximum de 52 semaines. Si on se réfère à la page 3 du document que vous avez en main, on trouve les quatre thèmes qui ont été résolus. Le premier touche la coordination des intervenants. A ce sujet-là, disons que nous serions en faveur de la formation d'un organisme qui serait ni plus ni moins une banque d'informations au centre d'un triangle composé par les besoins des industries dans un domaine donné, la disponibilité de la main-

[Traduction]

This list was to illustrate to you that in the past 20 years, with all the people I have had the opportunity to work with as a member of various committees, I have met a good many Canadians who all mean well. That goes without saying. Twenty years later though, there are only a few of us left. A lot of those who started out came to the conclusion that there was no point in such exercises, that they only served to churn out paper and keep printers in business. When all is said and done, one realizes it is hard to come up with new and clear recommendations.

Is this because, as some have claimed, there are too many participants and so many of us have our own axe to grind? Is it because we all have our own little reserve domains? Or is it because there is some basic problem we have not succeeded in properly identifying or articulating? I would be hard pressed to answer these questions. But the fact remains that when Mr. Rousseau asked me to take another look at the problem of job opportunities, I felt, after so many tries, why not another. This is the reason I am here today.

My presence here today represents a continuation of these past efforts. I have been endeavouring to come to grips with the problem over the past 20 years and I believe that I have a contribution to make. I hope that I can be of some use to you now, gentlemen.

Mr. Guy Ruellant (Association d'éducation du Québec): I do not think that there would be much point in going over our past vocational training shortcomings in relation to manpower requirements.

However, I do note that in the CEGEPs particularly, we are fulfilling several functions. We attempt to co-ordinate our particular industrial requirements and those of the graduates we train. We also look after the funding of our programs, mainly through the Canada Employment Centre programs. Once industry has made its needs known, the Employment centres decide to allocate us funds to set up such and such a course, depending on the demand of the moment.

When I talk about immediate requirements, I am thinking of those which industry will be having to fill in the short term. The maximum length of our training programs would be 52 weeks. On page 3 of our brief we raise four main points. The first deals with co-ordination among the participants. In this connection, we would advocate the setting up of an organization which would serve as an information bank bringing together data on industrial requirements in various sectors, manpower availability at any given time and, thirdly, the funding possibilities for training at all levels.

[Text]

d'œuvre ou de la force ouvrière qui serait à un moment donné sur le marché du travail et le financement, ou les organismes qui financent la formation à tous les niveaux.

Nous serions en faveur d'un tel organisme qui serait ni plus ni moins une centrale d'information ou une banque d'information à laquelle les trois points ou les trois niveaux que j'ai mentionnés précédemment auraient accès. Également, il y aurait une coordination serrée et efficace qui en découlerait. D'accord?

Évidemment, il y a encore des problèmes d'hémorragie de nos spécialistes vers l'Ouest ou les États-Unis. Là, si on en reste au niveau national, c'est bien évident qu'on ne pourra pas parler d'hémorragie mais plutôt simplement d'un transfert de main-d'œuvre d'une province à une autre ou d'une région à une autre. Cependant, il faut quand même réaliser qu'on a énormément de main-d'œuvre pour laquelle nous avons payé la formation et qui, d'une manière ou d'une autre, aboutit aux États-Unis ou dans d'autres pays. Le résultat est qu'il faut renouveler cette main-d'œuvre. Par ailleurs, il est bien connu qu'on manque de main-d'œuvre spécialisée.

• 1535

Si on considère qu'en gros, 21 professions clés, au niveau du Canada, nécessitent une formation collégiale de base ou professionnelle, on estime qu'au niveau secondaire, il faudrait commencer à faire tout de suite l'orientation des étudiants vers les sphères d'activité qui vont avoir besoin de main-d'œuvre spécialisée à peu près quatre ans plus tard. Ici, on parle de la dernière année du secondaire et des trois années de CÉGEP. Donc, on parle ici de prédictions à moyenne échéance qu'il serait probablement possible de faire. On parle d'environ trois à quatre ans.

Ensuite, un autre point important qui nous est venu à l'idée consisterait à augmenter le nombre d'adultes ou d'étudiants adultes éligibles à des cours subventionnés. Il ne faut pas limiter les adultes qui sont présentement sur l'assurance-chômage ou ceux qui vont demander une allocation de formation quant à l'accès à la formation subventionnée par le Centre de main-d'œuvre du Canada.

Les avantages de cette main-d'œuvre, une fois formée, sont que ces adultes ont déjà une expérience du marché du travail et qu'ils sont disponibles à brève échéance pour combler les besoins immédiats de l'industrie de pointe.

Là, on va me demander ce que les finissants de cégeps vont faire. Ils vont arriver sur le marché du travail et les postes seront déjà occupés par des adultes. La réponse, en fait, c'est non. Ces adultes-là vont combler des postes qui ne sont pas nécessairement des postes qui seraient comblés par des finissants de cégeps. Les finissants de cégeps vont se destiner vers des postes de technologistes, de technologistes ou de technocrates, alors que les adultes en question vont combler des postes, je ne dirais pas subalternes, mais où il y a une demande plus grande en fait de masse.

Disons que ce serait le troisième point important qui nous était apparu. Enfin, j'en reviendrais à la possibilité de former un centre ou une banque d'informations qui regrouperait les

[Translation]

We would be in favour of such a data clearing house or information bank to which all three elements I referred to would have access. We are also assuming efficient and close co-ordination.

There still, of course, remains the problem of the flowing out of skilled workers towards the West or the United States. Within Canada, this cannot really be considered a loss but rather a transfer of manpower from one province to another or from one region to another. But we also must realize that we have a great deal of manpower whose training we have paid for but which somehow or another ends up in the United States or another country. Such manpower has to be replaced and it is an admitted fact that we lack skilled workers.

There are about 21 key trades and professions in Canada which require community college or professional training. We believe that an effort should be made to orient high school students toward the different fields of activity which will be requiring particular skills about four years later. I am referring to students in their last year of high school and three years of CEGEP. I am talking about some type of mid-term forecasting of requirements in three or four years' time and I think that this would be feasible.

Another point we consider important would be to increase the number of adults and adult students eligible for subsidized courses. There is no need to limit the number to those who are now obtaining unemployment insurance or who apply for a training allowance. I am referring to the training subsidized by the Canada Employment Centres.

The advantage of such manpower, once it is trained, is that it is made up of adults who already have some working experience and who are available on short notice to fill the immediate requirements of high technology industry.

You may wonder what will be left for CEGEP graduates. When they get on to the labour market, all the jobs will have been taken up by these adults. I do not think this is true. The two groups would not be competing for the same type of job. CEGEP graduates will be seeking jobs as technologists or technicians whereas the adults would be destined for positions which, although not subordinate, would have much greater manpower requirements in terms of numbers.

That was the third point we wanted to emphasize. In conclusion, let me stress the need for an information bank or

[Texte]

éléments que chaque commission a tendance à cerner continuellement.

Je vous remercie de votre attention.

Le président: Merci. Premièrement, je voudrais vous poser la même question que j'ai posée au dernier témoin. Je ne sais pas si vous étiez ici à ce moment-là mais j'ai mentionné que, partout au Canada, les employeurs nous ont dit qu'ils préféreraient avoir des diplômés des institutions d'éducation coopérative comme l'Université de Sherbrooke et quelques cégeps au Québec.

Aussi, ils ont mentionné plusieurs fois que nous devons accentuer la formation sur le tas dans notre système d'éducation. Le dernier témoin, en réponse, m'a dit qu'il est très pessimiste vis-à-vis de l'éducation coopérative au Québec. J'ai été surpris parce qu'en général, beaucoup d'autorités, dans le domaine de l'éducation, répondent qu'ils préfèrent l'éducation coopérative mais qu'elle est plus chère, qu'elle est difficile et que la supervision est difficile. Mais ils sont en faveur, plus ou moins. Lui, il a dit qu'il ne voit pas, au Québec, la coopération nécessaire entre les industries et le système d'éducation. Je n'ai pas eu le temps de poursuivre cette question, mais je voudrais savoir, sur la base de votre expérience en éducation dans la région de la Rive sud, où vous avez l'industrie spécialisée, quelle est votre attitude vis-à-vis l'éducation coopérative et la formation sur le tas? Quel avenir voyez-vous dans le sens d'un changement vers cette direction?

• 1540

M. Rousseau: Est-ce que je peux vous demander si vous voulez dire, par école coopérative, la formation en institution? Est-ce ça que vous entendez, par votre question?

Le président: Non, j'utilise l'expression anglaise *cooperative education*. Cela veut dire, comme par exemple à l'université de Sherbrooke et à l'université de Waterloo, qu'on passe peut-être quatre mois en institution et quatre mois au travail. Il y a d'autres formules aussi, peut-être trois jours par semaine en institution et deux jours par semaine au travail pour toute la période que dure cette éducation, pendant trois ans, quatre ans ou deux ans. Je crois que Sherbrooke est la seule université au Québec à utiliser ce système. Il y a quelques cégeps qui ont ce système, mais pas beaucoup.

D'autre part, ils ont commencé à utiliser ce système maintenant aux États-Unis, surtout en Europe et même en Ontario, un peu plus qu'au Québec. On commence quand même à faire ça. Je voudrais savoir votre attitude, vos prévisions peut-être concernant ce genre de système d'éducation visant à assister les jeunes personnes et aussi notre économie, parce que nous avons besoin de gens formés dans les métiers, dans les professions.

M. Rousseau: Alors, comme vous pouvez le constater dans le texte que nous vous présentons, nous y voyons une progression, que ce soit au niveau secondaire, au niveau collégial ou au niveau de l'éducation des adultes, en ce sens que nous demandons, même au secondaire, qu'on commence cette formation de stage en milieu industriel. Nous voulons que les élèves, surtout

[Traduction]

centre containing all the data which the various groups concerned are continually attempting to profile.

Thank you for your attention.

The Chairman: Thank you. I would like to ask a question I addressed to the previous witness. I do not know whether you were here at the time but I mentioned that, throughout Canada, employers indicated their preference for graduates of co-operative education programs such as offered by the University of Sherbrooke and some Quebec CEGEPs.

They also mentioned that on the job training should be given greater emphasis by their educational system. In answer to my question, the previous witness said that he is very pessimistic about the prospect of co-operative education in Quebec. I am surprised to hear this since, generally speaking, educational authorities prefer co-operative education, although it is more expensive and more difficult, especially for supervision. But they are usually in favour of it. He said he did not see the necessary co-operation between industry and the educational system in Quebec. I did not have time to discuss the question any further but I am interested in knowing about your experience as educators from an area on the south shore where there is specialized industry. What is your attitude toward co-operative education and on the job training? What do you think the prospects are for this type of education?

Mr. Rousseau: Can I ask you what exactly you mean by co-operative education as compared to institutional training? I do not quite understand the question.

The Chairman: It may be because I am using a literal translation of the English term. I am talking about programs such as those offered at the University of Sherbrooke and Waterloo University which alternate four months of studying with four months on the job. Other arrangements are also possible such as three days a week of institutional training followed by a two-day practical work period and this would continue throughout the two, three or four year course. I believe that Sherbrooke is the only Quebec university offering such a system. A small number of CEGEPs also have co-operative programs.

These programs are fairly common in the United States, in Europe and to some extent in Ontario where they are more frequent than in Quebec. In Quebec there has at least been a beginning. What do you think about such a system and its prospects in Quebec in view of the training possibilities offered to young people as well as the opportunities for assisting the economy through the provision of specialized skills?

Mr. Rousseau: As you probably noted in our brief, we recommend that there is a progressive increase in the amount of on-the-job training offered in the secondary schools, in the community colleges and in adult education courses. We believe that high-school students, especially in their final year, should devote a third or 20 per cent of their time to industrial

[Text]

les finissants du secondaire, puissent consacrer un tiers ou 20 p. 100 de leur temps à la formation industrielle. Au niveau collégial, nous suggérons, s'il faut chiffrer la proportion, 50 p. 100 du temps. Quant aux adultes, suivant aussi le texte que nous avons déposé, nous y verrions une proportion de 75 p. 100.

Alors, c'est une formation qui, pour nous, n'est pas de façon unilatérale formation en emploi, mais c'est aussi une formation qui sait joindre la scolarisation avec l'emploi. Maintenant, comme votre question s'adressait au dernier intervenant, je demanderais à mon collègue de compléter.

Le président: Le dernier témoin, c'était M. Bonenfant, qui était avec la Commission de formation professionnelle de la région du Québec.

M. Rousseau: D'accord.

Le président: Quand j'ai posé la même question à M. Bonenfant, il m'a semblé qu'il était pour cela, mais qu'il était pessimiste parce qu'il pense que les relations entre les industries et les institutions d'éducation ne favorisaient pas ce genre d'éducation. J'étais surpris parce que... et je voudrais savoir quelle est votre réaction.

M. Rousseau: Mon collègue veut sûrement faire une intervention sur le sujet. Vous me permettez d'en faire une personnelle, de par l'expérience que j'ai vécue comme directeur d'enseignement. Je dois vous dire que les contraintes ou les restrictions venaient beaucoup plus du monde de l'industrie que de la possibilité ou de la volonté de l'école d'envoyer des élèves en stage dans le milieu du travail, sans compter aussi les contraintes du comité paritaire et les contraintes de syndicat.

Maintenant, peut-être que M. Giroux a des éléments à mentionner là-dessus.

M. Giroux: Oui, ce que je voudrais mentionner, c'est que j'ai eu le privilège, en 1974, d'être prêté au ministère de l'Éducation pour une période de deux ans. Au cours de ces deux années-là, étant donné que je m'occupais de la formation professionnelle, nous avons effectivement travaillé à une étude sur l'école coopérative que vous mentionnez, c'est-à-dire l'école alternative, où on alterne un certain nombre de mois à l'institution et un certain nombre de mois en entreprise.

• 1545

Je dois vous dire qu'au terme de nos études, nous l'avons effectué partout où la chose est possible, et là je cite la formation des infirmières; au Québec la formation pratique se donne dans les hôpitaux, et la formation technique se donne en institution. Dans le domaine de l'hôtellerie, je sais qu'ici même à Québec, tout au moins au niveau secondaire il y a ce type de formation où la formation pratique se donne dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, et la formation théorique se donne aussi dans les écoles; dans le domaine de la foresterie, il en va de même, où nous avons l'école chez-nous, où la formation est dans le bois, comme on peut dire, et la formation se donne en institution. Vous pouvez aussi avoir le domaine de la formation de machineries lourdes qui fait le simulacre de chantiers. Donc, je pense que la thèse de la formation alternative est épousée tout au moins par nous, les formateurs,

[Translation]

training. For community colleges, we suggest that this proportion should be set at 50 per cent. And, in the case of adults, at 75 per cent.

We were not thinking of a purely one-sided type of job training but one which combined both of the theoretical and practical aspects. Since your question was addressed to the last speaker, I will ask my colleague to complete the answer.

The Chairman: I was referring to the previous witness, Mr. Malenfant, representing the Quebec Region Occupational Training Commission.

Mr. Rousseau: I see.

The Chairman: When I asked Mr. Malenfant this question, he seemed to be in favour of the idea but quite pessimistic about the implementation since he felt that the right sort of relationship did not exist between industry and educational institutions. I was somewhat surprised at this and was interested in your reaction.

Mr. Rousseau: I am sure that my colleague would like to say something about this. I would like to make a personal observation resulting from my experience as a teaching director. Any constraints or restrictions were very largely due to industry since the schools were very willing to send students for on-the-job training periods. In addition, there were constraints from the management employee committee and from the union.

I think that Mr. Giroux may have a few points to add.

Mr. Giroux: Yes, I wanted to mention that I had the privilege, in 1974, of being seconded to the Department of Education for a two-year period. During this time, since occupational training was my line of activity, I took part in a study on co-operative education, that is a system you referred to where there is alternation between a period of institutional training and on-the-job experience.

At the end of our studies, we did it wherever it was possible, I am talking about the nurses training in Quebec, where practical training is given in the hospitals and technical training is given in institutions. There is also hotel and restaurant management training where you have practical training in restaurants and hotels, and theoretical training in the schools. It is the same thing in forestry training. In heavy machinery, there is simulated training in the workplace. This concept of alternating training has been adopted by us, by the ones who give that training, but we face a lot of problems with small and medium size businesses because they have difficulties to give that type of training. We have to turn to bigger businesses. However, the larger industries also have their problems because they very often have their own in-house training to meet their own requirements. This would only add another

[Texte]

cependant elle rencontre de grands problèmes face au contexte social, à cause de l'entreprise lorsqu'il s'agit de la petite entreprise, car la petite entreprise peut difficilement absorber ce type de formation. Donc, il faut se retourner vers la grande entreprise. Or, la grande entreprise, elle aussi a sa problématique de main-d'œuvre. Et ce que l'on retrouve très souvent dans la grande entreprise c'est qu'elle a son *in-training*, son école de formation en entreprise pour ses propres besoins. Cela viendrait dédoubler en quelque sorte ce qu'elle recherche. Donc, elle recherche une main-d'œuvre à court terme, elle procède de deux façons et vous le savez, elle va sur les marchés étrangers chercher la main-d'œuvre; le Canada a favorisé grandement au cours des trente dernières années ce procédé. D'une part, ça lui donnait une main-d'œuvre qui ne lui était pas coûteuse au temps de la formation, et, deuxièmement, eh bien, ça lui donnait une immigration. Je suis encore surpris de voir que même nos gouvernements apprécient encore ce genre de recrutement, lorsque l'on connaît le nombre de jeunes qui sont à la recherche d'emplois. Et encore, je me surprenais vendredi passé quand j'écoutais le ministre Godin de l'Immigration, et le député de l'opposition, qui parlaient des problèmes de l'immigration, et l'on disait que c'était plus rentable, c'était plus économique d'aller chercher des cultivateurs en Europe et de les implanter sur les terres du Québec que de développer nous-mêmes nos propres cultivateurs! Probablement que vous l'aurez entendu—dans d'autres provinces aussi. C'est pour vous dire que cette idée-là est encore enracinée chez nous; on côtoie quotidiennement aussi des grands employeurs qui ne se gênent pas pour nous dire que quand ils peuvent trouver une main-d'œuvre sur les marchés étrangers, eh bien ça va! Maintenant, on sait que ça ne se joue plus de la même façon, d'une part à cause de la dévaluation de notre dollar, alors le salaire que l'on offre à un étranger n'a plus le même impact qu'il avait vingt ans passés, et d'autant plus, eh bien les économies occidentales aussi, face à la compétition japonaise, se sont mises quelque peu... ont mis l'épaule à la roue. Donc, je pense que chaque pays de plus en plus doit compter sur la matière grise qu'il a chez lui. Tout ça pour vous dire que l'école coopérative, nous en sommes... Maintenant nous sommes liés par des conventions, et des conventions de travail, eh bien ce n'est pas nous qui les signons! Et quand notre employeur est l'État, eh bien c'est lui qui signe ces conventions et, nécessairement il signe ces conventions qui sont aussi des pièges. Nécessairement il est amené aussi à signer ce type de conventions-là. Mais il y a une problématique sociale présentement qui nous concerne, nous, entre effectivement l'État, l'employeur et l'employé. Et comment parviendrons-nous à régulariser les différents mécanismes pour qu'ils soient à l'avantage de tout le monde. Je pense que c'est ce à quoi nous travaillons par les différents sommets économiques, par la future politique de formation en enseignement professionnel, où on porte un intérêt spécial à cela. Mais il faudra très certainement des législations qui favoriseront ce type de mécanismes-là, parce que ça ne se fera pas tout seul. Quand c'est possible, nous le faisons.

Le président: Je dois dire que nous, au Comité nous avons aussi plusieurs problèmes avec la politique d'immigration... Et vous pouvez être certain que nous aurons quelque chose à

[Traduction]

system to what they already have. The industry wants to find workers in the short-term. It proceeds in two ways, first it goes to foreign markets to get these workers. Canada has greatly favoured this trend in the last 30 years, because it was relatively cheap labour and it was a source of immigrants. I am surprised to see that our governments still favour this type of recruitment, when we know how many of our youngsters are looking for jobs. Last Friday, I was surprised to hear Mr. Godin, Minister of Immigration, and a member of the opposition talking about immigration problems and saying that it was more economical to bring farm labourers from Europe to Quebec, than to develop this capacity amongst our own! You may have heard this in other provinces as well. That is to say how deeply rooted this idea is in Canada. Every day, we meet large employers who will readily admit that they will go to foreign markets to find workers. Now, we know that the situation has changed because of the dollar, because the salaries we can offer to those strangers do not have the same impact as they had 20 years ago and because we have to face stiff competition from the Japanese industries that have been coming on stream. Each country will from now on have to rely increasingly on its own potential. We are now bound by collective agreements and we are not the ones who have signed them! When the employer is the state, it is the state that signs these collective agreements and very often they are full of pitfalls. Such does the whole social context which puts us between the state, which is the employer, and the employee. How will we be able to streamline all these different mechanisms so that they work to the advantage of all? I think that is what we are trying to do at the various economic summits, where we stress the importance of vocational training for the future. We will need legislation favouring this type of mechanism, because it will not come automatically. When it is possible, we do it.

The Chairman: I must say that at this Committee, we also have many problems with the immigration policy... And you can be assured that we will have something to say about this. I

[Text]

dire concernant cela. Je dois mentionner qu'en dépit de la politique, nous aurons des changements dans les années 80.

• 1550

Premièrement, il est difficile maintenant de trouver des immigrants parce que les choses se sont améliorées beaucoup. Ils sont comme nous; leur taux de naissance est assez bas, maintenant. Dans les années 80, nous commençons à ressentir les effets d'un taux de natalité de 1.6 enfant par famille au Québec, depuis 1960. Je crois que c'est presque partout la même chose au Canada.

Maintenant, M. McDermid a quelques questions à vous poser. Si vous avez besoin d'un appareil de traduction, il y en a ici. Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I have a couple of questions to ask. One of your concerns is confusion in competition among the various participants in manpower training and in the educational field. Obviously that competition is between the federal and provincial governments. What rules do you think are appropriate for the federal government, and what rules are appropriate for a provincial government when it comes to manpower training?

M. Rousseau: Je pense que le mémoire répond à cette interrogation. Lorsqu'on attribue au gouvernement fédéral, dans notre pensée, le droit de dépenser la richesse collective du pays et qu'il appartient plutôt au gouvernement de chaque province de délimiter les champs d'opération ou les champs de développement en industrie, ou en commerce ou autres laissant quand même et surtout aux régions le soin de déterminer leurs priorités, le soin d'élaborer leurs projets et le soin aussi de réaliser ces projets, fort de l'appui des gouvernements supérieurs, mais non pas sous la tutelle des gouvernements supérieurs... , je crois que c'est toute la différence que nous voulons exprimer dans notre mémoire.

Mr. McDermid: In other words, you are saying: Fund us, and we will do the job locally. Is that what you are saying? The federal government should provide conditional funding and you will do the job locally.

M. Rousseau: Nous allons tenter de façon locale ou régionale, d'élaborer des projets de développement, qui pourront être financés par la suite grâce à la richesse collective à laquelle nous participons tous au niveau du pays.

Mr. McDermid: What is happening in Canada now with the development out west on the megaprojects means manpower is going to be required out there, professional manpower as well as blue collar workers, and it is obvious that they are going to have to get some of that trained manpower either from offshore or from the rest of Canada. So when you are educating the young people of this province, do you see your role as educating for Canada as a whole rather than for just the local need? Or do you look at the local situation only?

M. Rousseau: Je voudrais bien que l'on comprenne ici que notre désir n'est pas nécessairement de limiter la main-d'œuvre à des activités régionales ou à des activités provinciales. Cependant, s'il y a des activités qui doivent se dérouler à l'extérieur des limites des provinces, que cela se fasse par des

[Translation]

have to mention that despite of politics, there will be changes in the 80s.

Firstly, it is hard now to find immigrants since the situation has improved a lot. They are like us and their birthrate is now quite low. In the 80s, the impact of a birthrate of 1.6 child per family in Quebec since 1960 will start to be felt. I think it is nearly the same situation everywhere in Canada.

Now, Mr. McDermid has some question to put to you. There are some earphones for translation available, if you need them. Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président, j'ai quelques questions à poser. Vous vous inquiétez, entre autres, de la concurrence régnant entre les différents services de formation de la main-d'œuvre et les établissements scolaires. Il est évident que la concurrence se place au niveau des gouvernements fédéral et provinciaux. A votre avis, quelles seraient les règles que devraient adopter le gouvernement fédéral et les provinces, en matière de formation de la main-d'œuvre?

Mr. Rousseau: I think that the brief responds to this question. In our brief, we gave the federal authorities the right to spend the collective wealth of the country while each province has to define operation or development in industry or trade leaving it up to regions, especially, to establish their priorities, their projects and operations with the support of senior governments although not relying on them for that.

M. McDermid: Vous nous demandez donc de vous financer, et vous vous chargerez des services au niveau local, c'est bien cela? Les autorités fédérales vous accorderaient des fonds, à certaines conditions, et vous vous occuperiez du reste.

Mr. Rousseau: On a local or regional basis we will try to set up development projects financed, later on, through our national collective wealth.

M. McDermid: On a entrepris d'énormes projets, dans l'Ouest, pour lesquels il faudra engager des spécialistes, ainsi que des ouvriers non spécialisés. Il est évident que l'on devra recruter à l'étranger, ou ailleurs au Canada, la main-d'œuvre compétente. Vous vous chargez de l'instruction des jeunes de la province; estimez-vous que votre rôle doit être de dispenser l'instruction en l'axant sur les besoins du Canada, dans son ensemble, ou sur les besoins essentiellement locaux?

Mr. Rousseau: I would like it be understood that we do not limit necessarily manpower training to regional or provincial activities. If there are activities outside of the provinces through agreements between provinces, they have to be developed and this is our recommendation.

[Texte]

ententes entre les provinces... Ceci doit s'élaborer et se développer. C'est notre recommandation.

Le président: Oui, monsieur.

M. Giroux: J'aimerais peut-être ajouter là-dessus que déjà nous prenons en considération ces dimensions. Je sais qu'au Québec, nous avons formé et nous formons encore une grande quantité—je ne cite qu'un cas, je pourrais en citer d'autres—de cuisiniers, de pâtisseries qui se spécialisent dans le domaine de l'hôtellerie, et je sais que l'Ouest en bénéficie. On me dit qu'ils mangent bien depuis ce temps-là. Ce n'est là qu'un domaine, mais il est évident que nous n'avons pas de rétention sur les individus qui sont formés. Il y en a qui s'en vont aux États-Unis, et nous savons que nous avons été une pépinière de main-d'œuvre concernant les briqueurs aux États-Unis pendant les années 1965, et pendant aussi les années 1972 où c'était pratiquement impossible, et ça j'en sais quelque chose parce que je suis entrepreneur en construction, et je savais que c'était pratiquement impossible d'avoir des briqueurs parce que nos briqueurs préféreraient aller travailler au soleil aux États-Unis que de travailler ici. Maintenant, lorsque les choses se sont ralenties aux États-Unis nos briqueurs ont remonté... Ils font de la migration, c'est comme les oiseaux. Je pense que nous sommes dans un contexte nord américain et il y a cette mobilité déjà existante. Et je pense que même que la main-d'œuvre québécoise migre encore plus. Je pense que l'on voit plus de Québécois aller ailleurs que l'on voit d'Ontariens venir au Québec. Et je dis ceci puisqu'actuellement, nous avons quand même une pénurie de machinistes au Québec, et quand vous parlez avec des employeurs ils nous disent: «ce n'est pas facile d'aller recruter des machinistes en Ontario»... même si à certains endroits, ils en ont un excédant. Vous allez peut-être me dire qu'il y a la Loi 101, qu'il y a la question de la langue... C'est fort probable! Mais cela suppose aussi que la personne continue à pouvoir réussir à vivre si elle demeure dans son patelin.

• 1555

Je pense que nous n'avons pas de mainmise à faire sur les individus et une fois qu'ils sont formés, eh bien c'est leur droit d'aller là où ils peuvent trouver de l'emploi.

Mr. McDermid: We have migration problems in Ontario, too; 17,400 left for Alberta last year.

One final question, Mr. Chairman. We had an interesting presentation made to us in Ottawa, recently. In your opinion, would a manpower advisory council—privately or publicly funded but absolutely independent of the Employment and Immigration ministry, separate from government, period—do you think that would be the proper mechanism for the gathering of manpower information? And secondly, the proper vehicle to advise the government, rather than having the Employment and Immigration advisory committee, which the minister sets up now?

It was the Canadian Labour Congress representing the...

[Traduction]

The Chairman: Yes, sir.

Mr. Giroux: I might add, on this, that we have already taken into account these dimensions. I know that in Quebec we have trained and are still training—I am only quoting one case but there are others—a lot of cooks and confectioners specialized in hostellery and I know that Western Canada is benefiting from it. I have been told that they are now eating well out west. This is only one area but obviously we are not keeping the people we have trained. Some of them go the States and we know that we have seen a source of manpower for bricklayers around 1965 and also in 1972 when it was practically impossible—and I know this particular situation since I am a contractor—to find bricklayers since they all preferred to work in the sun in the States than to work in Canada. Now that things have slowed down in the States, our bricklayers are back, they just migrate, like birds. We are in a North American context and there is this mobility aspect. I think that Quebec workers migrate even more and that there are more Quebecers working elsewhere than Ontarians coming to Quebec. Presently we even have a shortage of operators in Quebec and employers tell us about having problems recruiting machine operators in Ontario even if there is a surplus in certain places. You might explain this by the Bill 101 and the language question, and it is highly likely! But it also implies that the person has to be able to maintain herself if she stays in her community.

In my opinion, we must avoid having a hold on our trained manpower and once they are through with us, it is their right to choose the place they want to go in order to find a job.

M. McDermid: En Ontario, nous avons aussi un problème de migration; 17,400 personnes sont parties pour l'Alberta, l'année dernière.

Une dernière question, monsieur le président. Récemment, nous avons entendu un exposé intéressant à Ottawa. À votre avis, un conseil consultatif de la main-d'œuvre, privé ou public, mais entièrement indépendant du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et du gouvernement, serait-il utile pour rassembler des renseignements sur la main-d'œuvre? Serait-ce un mécanisme consultatif, auprès du gouvernement, plus utile que le comité consultatif de l'emploi et de l'immigration que le ministre est en train de créer?

C'est le Congrès du travail du Canada, représentant...

[Text]

The Chairman: It was the Canadian Labour Congress with the National Council of—what was it called—the National Business Council on National Issues.

C'était une commission à 50 p. 100 *business* et 50 p. 100 syndicale chargée de donner des conseils au gouvernement fédéral et au gouvernement provincial, mais complètement indépendante. C'était leur suggestion.

M. Rousseau: Est-ce que je pourrais poser une contre-question alors? Pourquoi le gouvernement ne serait pas la troisième partie de ce comité plutôt que d'être la partie qui reçoit les recommandations d'un tel Comité? Pourquoi le gouvernement ne serait pas partie prenante de ce Comité? Il me semble la recommandation serait complète.

The Chairman: After the meeting, I went to Mr. Axworthy and I told him about the proposal that we had just received in this committee, and he said he was not too happy with it because it did not include the government, and he felt it should include the government.

The argument given by the joint witnesses of the Canadian Labour Congress and the Business Council on National Issues was that they are the people that are most involved. They said that governments very often tried to impose their set solutions on them and that there was too much bureaucracy when government was involved. Consequently, they asked for the money from the government to do this, but they did not want it to be just advisory: they wanted it to be able to be operative to a certain extent. That was their proposal.

M. Rousseau: Si je me réfère à l'intervention que nous avons faite tout à l'heure face à la coordination, ce que nous appelons dans notre mémoire «la coordination parmi les intervenants»; et je verrais mal en tout cas, ou je verrais bien si je le prends dans le sens positif, que le gouvernement soit la troisième partie de ce Comité. Si l'on vise vraiment une coordination efficace...

• 1600

Le président: Par exemple, en Ontario, maintenant, ils ont un système de industrial training advisory boards qui a commencé il y a un an, deux ans, et qui est très efficace dans l'ensemble, et où vous avez dans une région, par exemple, dans la ville de Hamilton, les écoles, les collèges communautaires, les universités, les trois paliers de gouvernement et les syndicats et les industries pour planifier des besoins dans le domaine de la main-d'œuvre.

Maintenant, M. Marceau a des questions.

M. Marceau: Tout d'abord, je voudrais demander à M. Ruellant, lorsqu'il a exploré l'idée d'une banque d'informations, d'aller plus loin, et me dire de quelle façon cette banque-là serait alimentée? D'où viendraient les informations? Est-ce que ce serait des informations libres venant d'employeurs, ou coercitives? De quelle façon mettriez-vous en pratique cette banque de ressources ou cette banque d'informations?

M. Ruellant: Pour répondre à votre question, il faut dire que je suis surtout concerné par l'enseignement professionnel au niveau collégial. Dans le moment, une telle banque d'informa-

[Translation]

Le président: Il s'agit du Congrès du travail du Canada et du Conseil national... Conseil commercial sur les questions nationales.

The suggestion related to a 50 per cent business, 50 per cent labour commission, completely independent, charged with advising federal and provincial authorities.

Mr. Rousseau: Could I ask a counter question then? Why could not the government come in as the third party in this committee rather than receiving its recommendations? Why should it not take part in this committee? In my opinion, the recommendation would be more complete.

Le président: A l'issue de la réunion, je suis allé voir M. Axworthy et je lui ai parlé de la proposition dont avait été saisi le Comité. Il ne s'est pas montré très enthousiaste, car, à son avis, le gouvernement aurait dû être inclus.

Les témoins représentant le Congrès du travail du Canada et le Conseil commercial sur les questions nationales nous ont rétorqué que c'était eux qui s'occupaient le plus de ces questions. Très souvent, les différents niveaux de gouvernements essaient de leur imposer des solutions toutes faites et la participation des autorités donnait un caractère beaucoup trop bureaucratique à la chose. Il ont donc réclamé des fonds au gouvernement, en insistant pour qu'ils ne se contentent pas de faire office de conseillers, mais aussi de pouvoir participer, dans une certaine mesure. Voilà quelle a été leur proposition.

Mr. Rousseau: If I refer myself to our statement about co-operation or what we call, in our brief, "co-ordination among participants" it would be difficult for me to accept—or easy if I take a positive approach—that the government become the third party in this committee. If we are indeed looking towards an efficient co-ordination!

The Chairman: In Ontario, for instance, there is now a system of industrial training advisory boards started a year or two ago, which is most effective as in a given region, in Hamilton for instance, schools, community colleges, universities, the three levels of government, the unions and the industries all plan together the needs for special skills.

Now, Mr. Marceau has some questions to put.

Mr. Marceau: First I would like to ask Mr. Ruellant, on his data bank proposal, to tell me how the information would be collected for the bank? Where would the information come from? Would the data be given voluntarily by employers, or would it be on a compulsory basis? How would you set up this data bank?

Mr. Ruellant: Before answering your question, I must indicate that I am mostly concerned with professional training at the college level. There already exists now an unofficial data

[Texte]

tions existe officieusement; c'est-à-dire qu'elle existe dans le sens que des gens qui sont en fonction comme conseillers en formation professionnelle, ont le contact dans les compagnies. Ce sont toujours des contacts officieux de bouche à oreille, etc. Mais ce sont des contacts efficaces . . .

Pour vous donner un exemple nous formons pour le moment, on parle d'éducation aux adultes, des groupes de 15 finissants qui sont engagés au groupe. Autrement dit, telle ou telle compagnie est au courant par nous autres que, à telle date, nous allons avoir des finissants dans tel sujet . . . Ils engagent le groupe. Ils n'engagent pas X, Y, Z, non! Ils disent: «Tu en as 15, emmène-les». Tu en fais d'autres, puis probablement qu'on va les prendre après».

Donc, une telle banque d'information existe mais toujours officieusement. Cela fonctionne, parce que c'est de bouche à oreille, et qu'il n'y a pratiquement pas d'intermédiaires. Pour répondre à votre question, je verrais une telle organization ou un tel organisme, mais avec un nombre restreint d'individus qui auraient des mandats très clairs, et qui feraient ni plus ni moins du public relations, là sans intermédiaires. Ces gens-là se rapporteraient à une autorité, qui elle-même se rapporterait probablement directement à un ministre, ou à un haut fonctionnaire soit du ministère du Travail, ou autre . . .

M. Marceau: Maintenant, votre banque d'informations avec la précision que vous m'apportez, se limiterait quand même aux emplois disponibles après échéance. Nous, ce que nous avons pensé, c'est une banque d'informations qui serait à long terme . . . Autrement dit, un jeune qui fait ses études, vous avez touché d'ailleurs le point, au niveau secondaire, cherche où il va aller, qu'est-ce qu'il va faire pour gagner sa vie. Là, actuellement, on n'a pas, à mon sens, d'informations suffisantes. C'est bon de dire à la fin de l'année, là, qu'il va avoir du travail. C'est excellent! Mais c'est quand même à très court terme. Est-ce que vous croyez qu'on pourrait donner plus d'expansion à cette banque d'informations de manière à permettre à celui qui entre à l'école, qui est rendu au niveau secondaire, de pouvoir avoir un aperçu général de la situation et d'obtenir des statistiques qui vont lui dire que dans tel domaine, il y aura possibilité d'emploi beaucoup plus grande que dans d'autres domaines où il semble y avoir congestion, où il semble y avoir surplus.

M. Ruellant: D'accord. Cela pourrait être probablement fait, en autant que les compagnies soient sensibilisées justement aux problèmes de la prévision à longue échéance. À mon point de vue, les compagnies sont capables, elles en ont les moyens, elles ont des ordinateurs, elles ont des statisticiens, elles ont des gens qui utilisent un marché . . . Elles ont tout ce qu'il faut en leur possession pour arriver à de tels résultats.

• 1605

Là, comment pourrais-je dire cela? Le problème en fait, c'est qu'ils ne s'en soucient pas parce qu'ils ont des gens qui, comme nous, bouchent les trous à mesure. C'est aussi simple que cela.

M. Marceau: C'est un point vraiment excellent. Vous les alimentez de renseignements, mais eux ne vous alimentent pas tellement.

[Traduction]

bank; that is, people who are professional training advisors have established contacts with some companies. These are beneficial contacts by word of mouth, et cetera. The contacts, however, are quite effective . . .

For instance, in adult education, we are now forming groups of 15 graduates who are hired as a group. In other words, we inform one company or another that on such a date we will have graduates in such and such an area . . . Then a company will hire the group. They do not hire one or two or three; they tell us they will hire all 15. And they tell us to graduate more, and when they are available they will probably hire them.

So there is unofficially a data bank in existence. It works because it is unofficial and there are practically no middlemen. As to your question, there could be a similar organization with a restricted number of personnel with a very clear mandates, who would more or less carry out public relations, without any authority, which most likely would report directly to a minister, or a senior official of the Department of Labour or another department . . .

Mr. Marceau: You are indicating that your data bank would still be limited to jobs which would become available on a given date. We have thought of a data bank which would be used on the long-term . . . For instance, as you mentioned earlier, a young man starting his studies at the secondary level wants to know where to go, how he will be able to earn his livelihood. Right now, in my opinion, there is not enough information available in this respect. It is all very well to say that at the end of the year work will be available. It is excellent! But we are still looking at the very short term. Do you think that your data bank could be expanded in such a way as to allow the new high-school entrant to gain an overview of the situation and get the necessary statistics which will tell him which area is most likely to offer him the greatest employment opportunities, where a given trade might be loaded, or where there are some surplus tradesmen?

Mr. Ruellant: Sure, that could be done, as long as the companies are very aware of the problems of long-term forecasting. I think if companies have the capabilities, they have the means, the computers, the statisticians and the marketing people, they have everything they need to do that.

Now how can I say this? The problem in fact is that companies are not too concerned since they have people like ourselves who can fill the positions constantly. It is as simple as that.

Mr. Marceau: It is a very good point. You are providing them with information as to possible employees, but they are not providing you with any information.

[Text]

M. Ruellant: Non.

M. Rousseau: Je pourrais peut-être ajouter à ce sujet une idée paradoxale dans le sens que si l'information sur les perspectives d'emploi à venir sont telles que cela soulève chez les étudiants un intérêt marqué et que, par contre, dans la réalité des choses nos équipements solaires demeurent démodés, nous avons un hiatus qui sera comblé par quoi? Et je pose la question.

M. Marceau: Là, cela devient encore une question de financement des équipements scolaires. Est-ce que selon vous ce financement-là doit venir nécessairement de l'État où ne devraient pas intervenir, d'une façon coercitive, les entreprises qui profitent, à plus ou moins brève échéance, des élèves qui seront formés pour aller sur le marché du travail?

M. Rousseau: Je vais laisser le spécialiste répondre, parce que l'on a quand même des spécialistes parmi nous.

M. Giroux: Voici, comme je vous le disais, pour l'employeur, lorsque je me mets dans la peau de l'employeur, dépendamment de la dimension dont je suis, je suis réticent à investir en quelqu'un ne sachant pas ou n'ayant pas de contrat qui me le lie pour une période donnée, sur lequel je pourrais tout au moins établir mes coûts. Alors, ceci veut dire que si je forme dans mon entreprise dix employés et qu'au terme de la formation mon concurrent qui me voit former ces individus, une fois leur formation complétée, il dit à un de mes employés: Bien, maintenant que tu es formé je vais te donner \$1 de plus de l'heure et viens chez moi. Alors, vous comprendrez que la formation donnée par l'employeur, cela vaut pour la grande entreprise qui reçoit des subventions de l'État, qui reçoit des subventions pour remplacer ses équipements, qui finalement doit recourir à cela pour sa propre survie. Mais lorsqu'on se place dans le contexte de la petite et de la moyenne entreprise, je ne vois pas comment cela puisse fonctionner. D'autant plus qu'avec les changements technologiques rapides qui s'opèrent présentement, je dis que l'État doit prendre en considération, comme elle vit dans un contexte d'entreprises, si c'est vrai que la libre entreprise c'est notre modèle à nous, modèle nord-américain, et que nous avons tous à gagner à y investir. Si on ne veut pas acheter d'actions de l'entreprise, bien, qu'est-ce que vous voulez, indirectement, par un autre moyen, on va la financer l'entreprise.

Donc, on sait que chez nous, au Québec, on a eu des programmes qui ont incité les citoyens à investir dans l'entreprise. Cela pourrait se faire à d'autres échelons qu'à l'échelon du Québec, cela pourrait se faire pour d'autres catégories d'individus que pour le salarié de \$30,000 ou \$35,000 ou plus. Il y aurait peut-être là des sources précieuses pour l'entrepreneur. Avec ces actions, il pourrait peut-être faire en sorte que sa petite ou moyenne entreprise ne soit plus une entreprise familiale. Mais ce sont là des politiques de gouvernement qui doivent être incitatives. Et quand celles-là n'y sont pas, qu'est-ce que vous voulez, il faut qu'on vienne fouiller dans ma poche indirectement pour... Pour ma part, je pense qu'effectivement l'État ne peut pas se dissocier de la formation.

Il est vrai, et cela à cause de notre modèle à nous, que les coûts de remplacement en équipement deviennent astronomiques. Et je sais, pour ma part, que nous administrons

[Translation]

Mr. Ruellant: No.

Mr. Rousseau: I might add in this respect that we are caught on the horns of a dilemma, in that if information and future employment opportunities raised a marked interest in students, we are faced on the other hand with the fact that equipment in a school is very outmoded, and so how shall we fill that hiatus? I am just asking a question.

Mr. Marceau: Well then it is a matter of financing new school equipment. Do you feel that financing should come essentially from the state or do you not feel that the industries who profit somewhat through the students who are thus trained should also be compelled to contribute?

Mr. Rousseau: I will let the specialist answer, since we have him here.

Mr. Giroux: Well, if I put myself in the employers shoes, I might be reluctant to invest in someone without some form of contract for a given period, so that I can at least establish what my costs will be. That means that if in my business I train ten employees, and at the end of their training my competitor who has watched me can simply say to one of my employees: Well, you are trained now and I will give you a dollar more an hour if you will come over to my shop. Now on-the-job training can be done by the larger firms who benefit from grants from the state, to replace equipment, and who often have to do that in order to survive. But in the case of the small and medium enterprise, there is no way such a system could work. And in view of the rapid technological changes now taking place, the state must consider if it is really true that free enterprise is truly the North American model, and if it should, then we have everything to gain to invest in it. However, if people will not invest in these enterprises, then we will have to finance them indirectly.

Here in Quebec of course, we have had programs to encourage the employee to invest in his enterprise. It could be done on other levels as well, and with other categories than the employees, with people earning \$30,000 or \$35,000 or more. These might prove to be an excellent source of investment for the entrepreneur. With such investment, he could make a small or medium enterprise a public company. But there must be government policies for this sort of encouragement. And when such encouragements do not exist, then the taxpayer has indirectly to pay for it... In my mind, there is no way the state can avoid not being involved in training.

It is also true, because of the model we have taken up, that the equipment replacement costs are astronomical. Within my school board alone, we are carrying \$6 million worth of

[Texte]

6 millions de dollars d'équipement à notre commission scolaire et les taux de remplacement sont calculés sur une période de 40 ans. C'est notre ration de remplacement de l'équipement. Comme vous voyez on s'en va vers la faillite avant longtemps. Et quand j'entends de mes confrères qui sont allés dans des pays dits sous-développés me dire: «Pierre, ce ne sont pas eux qui sont sous-développés; si tu voyais l'équipement que le Canada donne à ces pays, tu dirais que c'est nous qui sommes sous-développés». Alors, il faudrait envoyer quelqu'un prendre les deux images...

Mr. Marceau: Oui, parce que d'autre part, on nous reproche de ne pas assez donner; on a constamment des requêtes à Ottawa à savoir que nous ne donnons pas assez. Alors, c'est là qu'on voit que l'équilibre est souvent difficile à atteindre.

De toute façon, il y a une chose importante que vous avez mentionnée dans votre exposé. De toutes ces études-là que vous avez citées avec une certaine nostalgie, y a-t-il des lignes directrices qui se dégagent? Il doit y avoir des points communs. Est-ce que vous avez eu, avec l'expérience que vous avez, quelques lignes directrices qui convergent vers une solution ou des principes de base qui aideraient à solutionner ces problèmes-là, dans le domaine du chômage, dans le domaine de l'emploi? Il doit y avoir des...

Mr. Giroux: Je ne parlerai que pour la province que je connais, la province de Québec.

Mr. Marceau: Oui, d'accord.

Mr. Giroux: Je pense qu'en termes de structures, d'institutions de formation, le Québec possède ce dont il a besoin. Ce qui lui manque et ce qu'il réclame depuis au moins vingt ans, c'est une politique de main-d'œuvre. Il est difficile d'appuyer une politique de formation professionnelle en l'absence d'une politique de main-d'œuvre. Or, je sais, parce que j'ai eu connaissance que des politiques de main-d'œuvre ont été écrites par des sous-ministres et des fonctionnaires et elles sont encore rangées dans les tablettes. Donc, elles ne peuvent pas sortir; elles ne peuvent pas sortir parce qu'elles sont en contradiction avec les politiques du gouvernement fédéral sur des aspects de mobilité, supposons. Alors, si le gouvernement fédéral n'a pas une politique claire de main-d'œuvre, il est aussi difficile pour une province d'en avoir une, et s'il y a une absence de politique de main-d'œuvre, il est difficile d'avoir des politiques de formation professionnelle. Tout s'enchaîne là-dedans.

Et maintenant, une fois que tout ceci est dit, il y a la gestion de l'information. On en a parlé tout à l'heure de la gestion de l'information. La gestion de l'information, elle va pour nous autres, à notre niveau d'administrateurs, de technocrates, etc., on en a, messieurs, pour en remplir des salles, de l'information de toute nature. Mais pour l'utilisateur au bout de la ligne, je dis qu'avec la technologie actuelle, dans ce monde à boutons où on peut avoir la lumière instantanée, je devrais avoir l'information instantanée. La technologie est là. Les Japonais la possèdent, pourquoi ne peut-on pas la posséder? Alors, je veux dire que cela est gardé entre spécialistes, on s'est regardé le nombril avec nos statistiques puis nos données, mais comme le disaient mes confrères de l'autre commission, c'est lorsqu'on fait face à cette banque-là, on dit «whoa». C'est que la simplification n'y

[Traduction]

equipment, and the replacement rates are calculated over a period of 40 years. That is how long we have to keep the equipment. So as you can see we are bankrupt before long. And when I hear my colleagues come back from underdeveloped countries to tell me: "Pierre, they are not the countries that are underdeveloped; if you saw the equipment that Canada provides these countries, you would say that we are the ones who are underdeveloped". Perhaps someone should make the comparison...

Mr. Marceau: Yes, and on the other hand, we are criticized for not giving enough; Ottawa constantly gets requests for more. It just shows how difficult it is to establish some balance.

In any case, you bring out one important point in your brief. From all these studies that you have mentioned with a certain nostalgia, do you see any guiding principles coming out? Are there any points of common agreement? In your experience, have you found any guidelines, or basic principles which might help to solve the problems of unemployment or job opportunities?

Mr. Giroux: I can only speak for the province I know best, the Province of Quebec.

Mr. Marceau: Of course.

Mr. Giroux: I think the Province of Quebec does have the wherewithal with respect to structures or training institutions. What has been lacking and we have been trying to get for the past 20 years is a manpower policy. It is very difficult to support a trades training policy, if there is no manpower policy. Yet I know that certain manpower policies have been written by deputy ministers and senior officials, but that they are still buried on the shelves. And they cannot be brought out, because they contradict the federal government policies with respect to mobility, for instance. So, if the federal government has no clear manpower policy, it is very difficult for the province to develop one, and without it, it is difficult to produce a trades policy. They are all tied together.

And, of course, now there is the whole question of information management. We spoke of this earlier. In this respect, as administrators and technocrats, we can tell you, gentlemen, that we have all kinds of information that could fill up rooms. With the technology available today, in this automated world where we can turn on a light instantly, we should be able to provide the user instant information. The technology is available. The Japanese have it, why do not we? However, all these statistics and data are kept by between the specialists, and as my colleagues from the other schoolboard said earlier, when we try to have access to it, we are amazed. The information is not simplified, and yet, we the users, who have work to do, feel that we should be able to bring it up to the screen on simple request, since it is an indispensable tool. We must absolutely

[Text]

est pas et l'écran cathodique qui devrait la donner sur simple demande, moi, l'utilisateur qui a à faire des choses, je devrais l'avoir parce que cela devrait être un outil indispensable. Alors, il y a aussi toute cette filière-là dans laquelle il faudrait absolument investir pour avoir tout au moins des données aussi valables qu'à la bourse.

Mr. Marceau: Mais tout de même, monsieur Giroux, cela s'adresse également aux autres personnes à part moi. Vous dites que la politique fédérale a pu à un certain moment constituer un obstacle. C'est fort possible. Des politiques de différents gouvernements, à un certain moment, apportent des frictions. Mais fondamentalement, la politique actuelle qui dit que les cours sont organisés par la province, et qu'à un certain moment le fédéral peut acheter un certain nombre de places dans les cours, cette politique-là rencontre-t-elle des objections importantes, des objections de base? Je vous pose la question.

• 1620

Mr. Giroux: Je ne parlerai que pour un niveau que je connais, l'enseignement secondaire. Je sais comment chez moi et dans d'autres commissions scolaires cela s'articule. Le ministère va acheter des cours à un certain coût, et habituellement, c'est à un coût d'opération, et de façon très exceptionnelle, cela exigera un déboursé d'immobilisation. De sorte que l'on profite de ce que nous dispensons aux jeunes. On va innover dans quelques domaines dans la mesure où on a l'assurance que nous, nous allons aussi y venir pour y ajouter notre partie d'enveloppe monétaire afin de favoriser tout au moins les immobilisations requises. Et c'est là que c'est aussi problématique lorsqu'on se dit le client, et cela à cause des juridictions, et que l'autre se dit le dispensateur et l'organisateur. Mais il reste que les cours achetés par le ministère de l'Emploi sont financés en termes d'opération. Si je présente au ministère de l'Emploi un cours pour la formation de techniciens d'ouvriers tôliers d'«avionnerie» qui nécessiterait des investissements d'un demi-million, même si je sais qu'on en a besoin de 500, on va dire: Jamais, ce n'est pas possible, tu gruges tout mon budget. Alors, on aime mieux allouer cela pour former 200 secrétaires. Je vais répondre: Il y a déjà une abondance de cours de formation en secrétariat. Alors, c'est là qu'est le problème aux niveaux administratifs, sous forme d'enveloppes, etc.

Mr. Marceau: Mais vous déplacez quand même la perspective au niveau provincial, parce que l'organisation du cours est une décision des commissions scolaires. Le fédéral n'impose pas des choix. Il demande à la province des possibilités d'organisation et si la province dit: on n'est pas d'accord, le cours ne s'organisera pas. Mais si le cours est organisé, je ne crois pas que le fédéral impose des investissements. Alors, il participe. C'est pour cela que je dis que la formule, dans la mesure où les gens veulent collaborer, n'est quand même pas mauvaise. Elle n'est pas déficiente, c'est cela que je veux dire. Elle peut être améliorée, mais elle n'est pas nécessairement mauvaise au point de rejoindre ce que disait M. Rousseau soit d'en venir tout simplement à un système où le provincial aurait l'entière juridiction et de demander au fédéral d'aller uniquement chercher les fonds. A ce moment-là, cela devient difficile

[Translation]

invest in this whole area, so that we will have data at least as useful as that provided on the stock exchange.

Mr. Marceau: Nevertheless, Mr. Giroux, that applies to other persons than myself. You say that the federal policies have created barriers at certain times. That may well be. Policies from different levels of government are bound to create friction. However, does not the actual policy, whereby courses are organized by the provinces, and that the federal government might purchase certain vacancies on these courses, basically meet these objections? I put the question to you.

Mr. Giroux: I can only speak for the secondary school level with which I am familiar. I know how it is done in my school board and others. Usually, the department buys courses at a certain cost, the operational costs, and very exceptionally some capital expenditures. In this way, there is a profit to be made on the training of our youth. Innovations occur in certain areas only if one is assured that we will be contributing our own funds at least to pay the required capital costs. And the problem arises because one level is the client, and the other the organizer. The fact remains that the Department of Employment purchases its courses at the operational cost. Suppose I were to offer the Department of Employment a training course for technicians or for airplane technicians, requiring an investment of some half million dollars, even if I were to say 500 were required, I would be told: Never, it is not possible, you are eating into our budget. We prefer to use the money to train 200 secretaries. I would answer: But there is already a great number of secretarial courses. That is where the problem lies, in the administrative levels, because of the budgetary envelopes, et cetera.

Mr. Marceau: But you are distorting the provincial view, because the decision to organize these courses is taken by the school boards. The federal level does not impose its choice. It simply asks the province what are the possibilities of organizing certain courses and if the province says it does not agree, the course just is not organized. And if the course is organized, I do not think the federal government requires investments be made, it simply participates. As long as people are willing to co-operate, I do not think this formula is so bad. I mean it is not unsound. It can certainly be improved, but it is not necessarily bad, certainly not to the extent, as Mr. Rousseau said, where you have a system where the provincial government has full jurisdiction, and the federal government merely provides financing. In such a case, it would be difficult to request funds and not meet ones responsibilities. Then, the

[Texte]

de se dire: on va aller chercher des fonds, mais on n'aura rien pour se justifier au point de vue responsabilité. C'est peut-être cela que la population n'accepterait pas qu'on soit perçu uniquement comme des collecteurs d'impôts.

M. Rousseau: C'est-à-dire qu'il faudrait quand même penser que la recommandation que l'on faisait avait aussi comme objectif de rejoindre un réseau de communication qui soit cohérent. Ce que nous ne connaissons pas présentement. Au sujet de la multiplicité des intervenants, je pense qu'on n'a pas de dessin à faire là-dessus. Et je pense que mon collègue de l'éducation des adultes au niveau collégial pourrait ajouter ses commentaires. D'abord, notre recommandation vise tout simplement à impliquer des gens de la base. C'est un premier principe, et un deuxième que nous voulons sauvegarder, c'est qu'il y ait un réseau de communication identifiable et identifié.

M. Marceau: Il reste quand même, que, pour ma part, je demeure convaincu que le problème de la formation que nous traversons n'est pas nécessairement le résultat de deux paliers de gouvernement. On nous dit que nous ne préparons pas de personnes qualifiées. Alors, ce n'est pas nécessairement à cause du fait qu'il y a deux niveaux de responsabilités. Je pense que M. Giroux a touché à cela à un certain moment. Comme il y a plus d'ouvertures dans le domaine des secrétaires, donc, on organise des cours dans cette direction-là sans penser que le nombre de personnes dans d'autres domaines qui n'ont pas d'emploi, grossit. Il devrait peut-être y avoir plus de souplesse dans des plans conjoints pour ce qui est de l'équipement. Ce qui permettrait, si on a 500 postes à combler d'en faire pour 500, même si ce n'est pas jugé suffisant. Cela va au moins classer 500 personnes. Alors qu'actuellement, parce qu'il n'y a pas assez d'ouvertures, comme on dit, on n'organise pas les cours.

M. Giroux: Cela revient à ce que je vous disais, c'est parce que c'est plus facile. Les laboratoires en secrétariat existent en grande quantité, alors, c'est facile pour l'éducation des adultes de dire, notre coût est très minime. Alors, allons-y! On va peut-être dépenser ailleurs. Mais qui peut avoir cette emprise? Quand on dit qu'il y a trop d'intervenants, ce que l'on veut dire, c'est que la volonté pure se perd, se dilue dans le volume. C'est ce qui arrive. De sorte qu'à l'extrémité la volonté pure n'y est plus, c'est uniquement une question d'administration et d'allocations financières. Alors, que votre volonté pure était une réduction de chômage ou encore de répondre à des besoins, mais à l'autre extrême, cela ne s'interprète plus comme cela parce que les molécules se sont éparpillées et ce n'est plus cela que vous avez. Maintenant, où devrait être cette autorité? Cela, remarquez bien qu'on aurait nos opinions là-dessus, mais je pense que ce n'est peut-être pas ici que... Parce qu'il restera toujours que celui qui paie, dit: Je veux avoir un droit de regard. Mais le malheur là-dedans et je vais vous le dire dans le sens suivant, c'est que si j'avais à établir les modèles et les réseaux, je ne demanderais pas à mes fonctionnaires de le faire. C'est là qu'est le malheur. Quand on me demande quelque chose comme fonctionnaire je dis: Écoute une minute, ma chaise je veux la garder, toi tu veux garder la tienne, moi je veux garder la mienne; arrangeons-nous pour garder nos chaises. Au bout de la ligne, c'est une autre affaire, les

[Traduction]

population would certainly not accept that we simply be tax collectors.

Mr. Rousseau: But you have to keep in mind that the objective of our recommendation was to set up a coherent communication network. We certainly do not have it now. As to the number of intervening levels, there is certainly no need to clarify the point. And my colleague in adult education at the college level would certainly have something to add in this respect. This object of our recommendation is simply to involve the people at the grassroots level. That is the first guiding principle. And secondly, we want to make sure that there is an identifiable communication network.

Mr. Marceau: I am still not convinced that the training problem we are facing is not necessary because of the involvement of two levels of government. We are told that we are not training qualified personnel. That is not necessarily because there are two levels of responsibility. I think Mr. Giroux touched on that point earlier. Since there are more openings in the secretarial field, courses are organized in that area, without taking into account that the number of unemployed in other areas is increasing. Perhaps there should be more flexible joint plans with respect to equipment. So that if there are 500 jobs to fill we could at least train 500 candidates, even if this is not sufficient. At least we would provide employment for 500 people. As it stands now, because there are not enough openings, we simply do not organize courses.

Mr. Giroux: That is exactly what I was saying, it is because it is easier. There are a great number of secretarial schools available. So it is easier in adult education to say: Well, such courses will cost less. So let us opt for those courses. Then the money saved can be spent elsewhere. But where lies the power to do this? What we are saying is that the sheer will to act is lost in the great number of intervenients. That is what is happening. So that in the end, the primary objective is lost in the labyrinth of administration and financial allocations. Although the main objective might have been to reduce unemployment or meet skill needs, in the end, this objective has been lost because it has been broken down into too many small parts through the intervening levels. At what level should the central objective be set? Of course we have our ideas on that, but I do not believe this is the proper forum... In the end the level providing the funds will say that it wants to be involved in the decisions. But unfortunately, and I will give an example to illustrate, if I had to establish the models and the networks necessary, I would not ask bureaucrats to do so. That is where the unfortunate situation lies. When a bureaucrat is asked to do something he says: Look, I want to protect my job, you want to protect yours, so let us work together and protect our jobs. As far as the objective, let the politicians look after their problems. So if I had to set up the model and a network, I would not ask the bureaucrats to do so. It is obviously human

[Text]

politiciens s'arrangeront avec leurs problèmes. Alors, c'est pourquoi je vous dis que si j'avais un modèle et si j'avais des réseaux je ne demanderais pas cela à ceux qui sont dans les boîtes. Parce qu'il est évident, la nature humaine est comme cela chacun veut garder ce qu'il possède déjà ou encore l'agrandir.

• 1625

M. Marceau: Messieurs, vous souhaitiez un dialogue, je pense que vous l'avez eu. Maintenant qu'il est commencé on va essayer de le continuer. Monsieur Ruellant, vous vouliez . . .

M. Ruellant: J'aurais une chose à ajouter à ce que mon confrère, M. Giroux, a mentionné tout à l'heure et également à une remarque faite par l'honorable Warren Allmand concernant l'attitude des compagnies vis-à-vis des stages en industrie pour les étudiants ou les finissants. Il y aurait une chose qu'il nous faudrait garder en mémoire, c'est que les compagnies qui font de la formation ou qui prennent des gens en stage, en général, ne sont pas autorisées à produire des pièces ou à produire, disons, un produit qui va leur rapporter de l'argent à l'aide des gens qui sont en formation chez eux. Ceci explique pourquoi les compagnies sont réticentes à mettre à la disposition des établissements d'enseignement, des établissements de formation des équipements très coûteux qui ne peuvent pas finalement être productifs en termes de dollars. Ce qui explique, encore une fois, pourquoi les établissements d'enseignement, que ce soit au niveau secondaire ou collégial, devraient bénéficier de subventions pour acheter de ces machines coûteuses pour former la main-d'œuvre dont les compagnies ont tellement besoin. Parce que là on est en face d'un cercle vicieux.

J'ai participé pendant plusieurs années à la formation de la main-d'œuvre chez, je ne nommerai pas le nom de la compagnie, une compagnie d'aviation de la rive sud. On avait ce problème-là. On avait des gens en formation et ces gens-là ne pouvaient pas produire de pièces véritables, parce qu'on ne pouvait pas se servir de leur travail; puisqu'on était subventionné par le gouvernement pour donner la formation.

Résultat: vous avez un problème de motivation de la part des gens qui font des pièces et qui savent très bien qu'elles ne seront pas destinées au marché normal. Vous avez également des machines ou des installations de mauvaise qualité dont la compagnie veut simplement se débarrasser. Ils vont dire: Prenez ces machines-là pour donner la formation, ne touchez pas à nos belles machines parce qu'elles sont utilisées 24 heures par jour pour faire de la production. Donc, il y a là un cercle vicieux, on n'en sort plus.

En regard de cette affaire-là, on a également les établissements d'enseignement qui demandent des subventions ou qui incluent dans leur budget annuel une dépense pour une machine à contrôle numérique, par exemple, et cela est refusé, cela coûte trop cher. On leur dit: Vous n'avez pas besoin de cela, les compagnies en ont. Les compagnies en ont, mais on ne peut pas former de gens sur ces machines-là. Donc, on revient au point de départ.

On a un exemple à Montréal où une compagnie d'aviation veut former des programmeurs cinq axes. Cela prend des

[Translation]

nature is such that everyone wants to protect his own bailiwick, or create his own empire.

Mr. Marceau: Gentlemen, you wanted to start a dialogue between us and I think you have succeeded. Now that we have got it going, let us try to keep it going. Mr. Ruellant?

Mr. Ruellant: I would like to follow up on what my colleague Mr. Giroux said earlier, and also make a few comments on Mr. Warren Allmand's statement concerning the attitude of various companies with respect to on-the-job training in industries for students and new graduates. It should be kept in mind that the company who give training courses, who take on on-the-job trainees, generally are not authorized to make a return on those parts produced by the people in training. Perhaps that is why some companies are reluctant to make available to training establishments costly equipment which eventually will not produce any profit. Which only proves, once again, that training establishments, at the secondary or the college level, must be given grants to buy these costly machines to train the manpower required by these companies. We are really in a catch 22 situation.

For years, I was a trainer with an aircraft company on the southshore, I will not name it. We had that problem. The people who were in training could not produce finished saleable parts, because their work could not be used to make a profit, since it was subsidized by the government.

There resulted a problem in motivation for those people who were producing parts that they knew would never find their way to the market. And then you were provided with poor quality machines or equipment that the company was trying to get rid of. Older machines were used for training, and the new machines could not be used because they were in operation 24 hours a day on a production. So a vicious circle is established for which there is no answer.

In this regard, there are also some teaching establishments who request grants, or include funds in their annual budgets to buy a production control machine for instance, and it is turned down because it is too costly. They are told: You do not need that, the companies have them. Of course they have, but you cannot train people on those machines. So we are right back to square one.

In Montreal, for instance, there was an aviation company which wanted to produce five axes programmers. This requires

[Texte]

machines à contrôle numérique coûteuses. On leur dit: eh bien, écoutez on va envoyer des gens en stage chez vous. On n'est pas capable; nos machines sont prises 24 heures par jour. Donc, on ne peut pas les former; donc, ils en engagent en dehors et cela leur coûte \$2,000 par semaine. Pendant ce temps, on a du potentiel, on a des gens formés en électronique qui sont bilingues, qui sont capables d'apprendre la profession et on ne peut pas les former parce qu'on n'a pas d'installations.

• 1630

M. Marceau: Une dernière question. Est-ce que vous estimez que votre organisme pourrait jouer un rôle accru au niveau fédéral? Vous avez parlé de consultations au niveau provincial. Est-ce que vous estimez que vous pourriez jouer au niveau fédéral un rôle utile de consultation avec l'expérience que vous avez dans les différents milieux? Est-ce que vous pensez qu'il serait sage que nous nous servions davantage de vos conseils et de vos commentaires?

M. Rousseau: J'aimerais dire que nous serions heureux de recevoir le rapport de votre commission dans un premier temps et, dans un deuxième temps, surtout au sujet de la consultation sur la formation professionnelle, que les témoignages que vous avez entendus cet après-midi vous laissent la possibilité de juger si vous devez faire appel ou non à notre association pour avoir notre avis sur ces questions.

M. Marceau: C'est qu'on ne voudrait pas avoir un non comme réponse.

M. Rousseau: Nous ne répondrons certainement pas non, monsieur le président, si nous avons une demande de votre part. Au contraire, nous collaborerons à la recherche.

M. Marceau: Merci. Votre rapport était excellent et vos commentaires également.

M. Rousseau: Merci, monsieur.

Le président: Merci. Nous avons maintenant le dernier groupe de cet après-midi, le Centre étape représenté par M^{me} Noëlla Porter.

Madame Porter, vous avez la parole.

Mme Noëlla Porter (directrice, Centre étape): Merci, monsieur le président.

Nous n'avons pas de document savant à vous remettre pour la bonne raison que nous avons été avisés au dernier moment, il y a à peine une semaine. Lors du premier contact que nous avons eu avec M. Jobin, nous pensions que c'était simplement comme spectateurs que nous devions venir.

Nous avons appris la semaine dernière de M^{me} Charron, par un téléphone d'Ottawa, que nous devions remettre des documents.

Le président: Ce n'est pas nécessaire.

M. Marceau: Tout est enregistré.

Mme Porter: Alors, on va essayer d'être le plus brefs possible et le plus intéressants possible.

Je suis directrice d'un centre de formation de retour à l'emploi qui s'appelle Centre étape incorporé et qui opère dans le cadre des programmes fédéraux PACLE qui sont des programmes d'aide à la création locale d'emplois.

[Traduction]

expensive digital equipment. We tell them that we want to send them trainees. It is impossible because this equipment is used 24 hours a day. So, they cannot be trained. They hire people from outside and they have to pay \$2,000 a week. However, there is potential, we have trained bilingual people in electronics but no facilities are available.

Mr. Marceau: One last question. Could your organization play a more important role at the federal level? You mentioned consultations at the provincial level. Do you think you could play the same role at the federal level since you acquired so much experience in those fields? Should we consult you more?

Mr. Rousseau: First, we would be pleased to receive a copy of your report and, secondly, particularly concerning consultation on vocational training, that the evidence you heard this afternoon help you determine if you should ask our organization or not to comment.

Mr. Marceau: Well we would not want no as an answer.

Mr. Rousseau: We would certainly not answer no, Mr. Chairman, if you made such a request. On the contrary, we will work with you.

Mr. Marceau: Thank you. Your report was excellent as well as your comments.

Mr. Rousseau: Thank you sir.

The Chairman: Thank you. We are now recognizing the last group this afternoon, the Centre étape, represented by Mrs. Noëlla Porter.

Mrs. Porter, you have the floor.

Mrs. Noëlla Porter (Director, Centre étape): Thank you Mr. Chairman.

We have no official paper to table since we were told of this meeting at the last minute, only a week ago. From our first conversation with Mr. Jobin, we thought we would be here only as members of the audience.

Last week, Mrs. Charron phoned us from Ottawa to inform us that we should table the paper.

The Chairman: It is not essential.

Mr. Marceau: Everything is taped.

Mrs. Porter: We will then try to be as brief and as interesting as possible.

I am the director of a training centre for people wanting to re-enter the work force called Centre étape incorporé operating within LEAP, the Local Employment Assistance Program.

[Text]

J'ai à mon côté ici M. Denis Lamothe qui est responsable de stage. Au bout là-bas, il y a Noëlla Guimond qui est animatrice et qui visite aussi l'employeur au Centre étape et Marise Demers qui est coordinatrice du projet Jonathan qui est dans le cadre des programmes Extension.

Ici, mesdames et messieurs, vous avez vraiment affaire aux gens de la base. Si vous n'avez jamais affronté le vrai monde qui travaille sur le terrain, nous, c'est ce que nous faisons. On ne vous donnera pas de grands exposés savants; on n'est pas des savants, on est des praticiens et non des théoriciens.

Posez-nous des questions et on va y répondre avec grand plaisir avec ce qu'on sait.

D'abord, si vous voulez, je vais vous parler de la situation de la femme québécoise pour ce qui est du retour à l'emploi. Est-ce que cela vous intéresse?

M. Marceau: Cela nous passionne, madame.

Mme Porter: Cela vous passionne? On va bien voir. On va voir si vous êtes vraiment passionnés.

On doit dire qu'ici, à Québec, il y a cinq ans déjà, en décembre 1976, par l'entremise des programmes fédéraux Extension... Est-ce que je dois vous expliquer ce que c'est qu'un programme Extension? Vous le savez?

M. Marceau: En toute humilité, non, madame.

Mme Porter: Vous ne le savez pas?

M. Marceau: Le PACLE oui, mais Extension...

• 1635

Mme Porter: Alors, les programmes Extension, ce sont des programmes fédéraux qu'on a à la grandeur du Canada et qui favorisent le retour à l'emploi de groupes marginaux, en mettant sur pied des projets...

M. Marceau: Oui, je sais maintenant.

Mme Porter: Bon, alors, ce sont des programmes qu'on retrouve là où les gens ont beaucoup de bonne volonté, mais où les conditions d'emploi sont vraiment déplorables. En passant, je dois vous dire qu'actuellement, on a tout un réseau de programmes Extension ici à Québec qui sont vraiment mal en point à cause des conditions d'emploi. Ce sont des programmes qui ne donnent absolument aucune permanence d'emploi, aucune sécurité d'emploi, où les gens sont sous-payés.

Là, vous pouvez le dire, vous avez de la main-d'œuvre à bon marché avec les projets Extension. PACLE, cela s'améliore un peu. C'est un peu mieux bien que l'on n'ait pas de sécurité d'emploi. Ce sont des programmes qui doivent durer trois ans et au bout de trois ans, on ferme ou bien on essaie de nous envoyer au provincial.

M. Marceau: Mais est-ce qu'en fait ces programmes-là n'ont pas pour but de faire une relance? J'en connais chez nous, nous en avons et ce sont des gens qui avaient besoin d'un petit coup de pouce pour mettre sur pied une entreprise. Normalement, ces gens vivent par leurs propres moyens. C'est pour cela que la permanence vient de l'entreprise elle-même et du dynamisme de ceux qui y travaillent.

Mme Porter: Cela est vrai pour les PACLE rentabilité, monsieur Marceau, mais vous avez les PACLE formation qui

[Translation]

Mr. Denis Lamothe, who is responsible for training, is sitting beside me. At the end is Noëlla Guimond, resource person who also visits the employer at Centre étape and Marise Demers who is the coordinator of the Jonathan Project within the Outreach Programs.

Here are really grass roots people. If you have never faced the people working in the field, that is what we do. We will not make scholarly presentations, we are not scholars, we are practitioners.

We are ready to answer any questions with our experience.

First, if you want, I will talk about the Quebec women who want to re-enter the work force. Would you be interested in that?

Mr. Marceau: Very much indeed, Madam.

Mrs. Porter: Really? We will see if you are really that interested.

I must say that in Quebec, five years ago, in December 1976, through the federal Outreach Programs... Should I explain what is an Outreach Program? Do you know about them?

Mr. Marceau: Quite frankly, no, Madam.

Mrs. Porter: You do not know about it?

Mr. Marceau: I know the LEAP one, but Outreach...

Mrs. Porter: Then the average programs are federal programs instituted across Canada to help marginal groups re-enter the workforce, by creating projects...

Mr. Marceau: Yes, I remember now.

Mrs. Porter: So, in these programs, people have a lot of goodwill, but their working conditions are really deplorable. By the way, I should say that we now have in Quebec a series of outreach programs which really suffer because of these working conditions. These programs give no job security and employees are underpaid.

You can say that these outreach projects enjoy cheap labour, but the LEAP programs are a bit better even if there is no job security. Those programs last three years and, after that, they abandon them or they try to send us at the provincial level.

Mr. Marceau: But in fact is it not the aim of these programs to give a new start? We have some in my area which were created for people who needed a little help to create business. Usually, these people are self-employed. That is why job security comes from the business itself and from the dynamism of the people who work there.

Mrs. Porter: This is true for LEAP programs concerning profitable ventures, Mr. Marceau, but you have others for

[Texte]

sont tout à fait différents et où on ne nous demande pas de rentabilité.

Vous avez le PACLE rentabilité qui aide un groupe, un organisme à mettre sur pied une petite entreprise ou une industrie qui doit être autosuffisante après trois ans, mais un PACLE formation, ce n'est pas du tout la même chose.

Dans un PACLE formation, on aide des gens qui ont des obstacles à l'emploi à revenir sur le marché du travail en leur donnant une préparation à l'emploi, une préparation d'ordre général. Et étant donné que l'on paie nos stagiaires, déjà, c'est considéré comme de la création d'emploi.

Le président: Peut-être pourriez-vous compléter vos remarques. Ensuite, nous pourrions poser des questions.

Mme Porter: Certainement.

Alors, le Centre étape est un programme PACLE formation et notre objectif est d'aider des femmes à faible revenu à réintégrer le marché du travail mais dans des métiers non traditionnels.

Alors, c'est l'objectif qui a été présenté au comité régional il y a un an à Montréal et c'est ce qui nous a valu la subvention pour un an, parce que nous fonctionnons depuis un an.

Alors, comme ces programmes-là, vous le savez aussi, sont des programmes où on nous demande évidemment une rentabilité au bout de l'année, on ne nous donne pas \$250,000 pour nos beaux yeux, parce que l'on est bien fin, mais parce qu'à la fin de l'année, on doit aussi être rentable, c'est-à-dire retourner notre clientèle sur le marché du travail.

Ce qui est arrivé, c'est qu'après un an de fonctionnement, nous avons dû nuancer nos objectifs parce qu'ils étaient très peu réalistes et très utopiques. Le retour des femmes en emploi dans les métiers non traditionnels s'insère dans un long cheminement de changement de mentalité de la part des femmes, de la part des employeurs et de la part des organismes en place. Nous avons dû, après un an de fonctionnement, nuancer nos objectifs et je vais vous dire quels sont nos objectifs pour l'année 1981.

Notre objectif global, c'est d'améliorer les conditions d'emploi pour les femmes en leur favorisant l'accès au monde du travail dans des emplois mieux rémunérés et plus diversifiés tout en privilégiant les emplois non traditionnels et en encourageant le retour aux études.

Qu'est-ce qu'on entend, nous, par emplois non traditionnels: parce qu'il faut bien s'entendre. Le non traditionnel, nous, on a défini cela comme tout emploi ou métier ou profession autres que ceux occupés majoritairement et habituellement par les femmes, ce qui nous laisse quand même une marge de manœuvre assez considérable.

Autrement dit, ce sont tous les emplois qui devraient être accessibles aux femmes dans la pratique; dans la théorie, c'est une autre chose.

Nos objectifs spécifiques sont les suivants: nous voulons amorcer un changement de mentalité chez les femmes, chez les employeurs et aussi dans les milieux syndicaux en faisant prendre conscience aux unes et aux autres que certains emplois non traditionnels peuvent être occupés par des femmes.

[Traduction]

training which are completely different and need not be profitable.

These LEAP programs help some groups creating a small business or an industry which has to be self-sufficient three years later, but LEAP programs for training are completely different.

There, we help people who have a hard time re-entering the work force by preparing them to employment. Since we pay our trainees, it is already considered as job creation.

The Chairman: Maybe you could conclude your comments and we could then ask questions.

Mrs. Porter: Certainly.

So the Centre étape is a training LEAP program and our aim is to help low-income women to re-enter the workforce, but in non-traditional trades.

That is the objective which was presented to the regional committee a year ago in Montreal and which helped us getting a grant for one year.

Of course, in these programs, we also have to show results a year later. We do not receive \$250,000 only because we are nice, but because we must show results at the end of the year, that is put our trainees back in the workforce.

What happened is that after one year of operation, we had to adjust our objectives because they were far from being realistic. The return of women to work in non-traditional trades requires changes in attitudes, those of women, employers and institutions. After one year of operation, we have had to adjust our objectives and I will tell you what these are for 1981.

Our general objective is to improve working conditions by helping them find better paid and more diversified jobs as well as emphasizing non-traditional jobs and a return to school.

We should say how we define non-traditional jobs to avoid any confusion. For us, non-traditional means any job, trade or profession where we do not find women in majority, which gives us a lot of room.

In other words, all jobs which should be available to women in practice. In theory it is another thing.

These are specific objectives: we want to help change attitudes of women, employers and unions by making them aware that women can work in some non-traditional trades.

[Text]

• 1640

Nous voulons travailler à décroiser les emplois en sensibilisant les employeurs et les syndicats au fait qu'une sélection et un engagement ne se font pas en fonction du sexe d'un individu mais de sa compétence.

Nous cherchons à solliciter la collaboration de l'employeur et des syndicats pour des stages en emploi (PFIMC ou autres) où les femmes qui ont reçu une formation dans le non traditionnel pourront prouver leur compétence et où celles qui, par aptitudes naturelles ou expériences concrètes dans ce domaine, pourront vérifier leurs goûts et prouver leur efficacité.

Enfin, nous voulons inciter les femmes qui ont une forte motivation et des aptitudes pour des métiers autres que traditionnels à aller chercher une formation spécialisée qui leur permettra d'accéder à un stage et à un emploi par la suite.

Tels sont nos objectifs spécifiques pour 1981.

La clientèle visée par notre centre, ce sont les femmes à faible revenu. Ici, nous avons le choix parce que les femmes à faible revenu, il y en a beaucoup.

Le programme est axé le plus possible sur la réalité du maché du travail et de ses exigences et vise à développer chez la stagiaire des mécanismes qui lui permettront de prendre la place qui lui est due sur le marché du travail afin de se réaliser comme individu et ainsi faire face décemment aux responsabilités qui lui incombent comme travailleuse et citoyenne autonome.

Nous avons différents ateliers, soit un atelier d'orientation, un atelier sur la communication, un atelier d'affirmation de soi, un atelier sur le marché du travail et, pour finir, des stages en emploi.

Voici de quelle façon nous fonctionnons. Nous faisons d'abord de la publicité pour le recrutement par tous les moyens qui sont à notre disposition, organismes sociaux, organismes féminins, télévision, radio et le reste. Nous n'avons pas de difficulté à recruter de la clientèle et la subvention que nous avons nous permet de passer 45 stagiaires par année, ce qui veut dire que nous passons trois groupes de 15 pendant 12 semaines. Alors, nous avons nos stagiaires pendant 12 semaines.

Les six premières semaines, nous donnons la formation au centre même dans des situations de laboratoires avec les différents ateliers que je vous ai mentionnés. Au bout des six semaines, autant que possible, la stagiaire doit faire un stage de quatre semaines dans un milieu de travail de son choix et, si elle ne reste pas en emploi après ces quatre semaines de stage, elle revient au centre pour une recherche d'emploi supervisée. Nous payons nos stagiaires \$150 par semaine. L'an dernier, nous fonctionnions de cette façon-là. Nous nous sommes surtout centrés sur les besoins des stagiaires afin de monter un programme de formation qui réponde à leurs besoins. Après un an de fonctionnement, nous avons constaté que les femmes sont actuellement très loin du non traditionnel, les employeurs aussi et la société en général. Finalement, nous devons beaucoup plus travailler au niveau d'un changement de mentalité, de la sensibilisation à tous les niveaux.

[Translation]

We want to desegregate jobs by making employers and unions aware of the fact that selection and hiring should not be made on the basis of sex, but skills.

We try to get employers and unions to co-operate and open on-the-job training (CMTP and others) where women who have received non-traditional training could prove their skills and where others who have natural aptitudes or practical experience could get a taste of it and prove their efficiency.

Finally, we want to encourage women who are motivated and who have aptitudes for non-traditional trades to get the specialized training which will enable them to get a job.

Those are our specific objectives for 1981.

Our centre wants to reach low income women. So we have a lot of choice because there are many such women.

This program is based as far as possible on labour market realities and requirements. It intends to give trainees mechanisms which will enable them to find their deserved place in the labour market to develop their personalities and then assume their responsibilities as workers and citizens.

We have different workshops, a counselling workshop, one on communications, one on assertiveness, one on the labour market and, finally, on-the-job training.

This is how we operate. Firstly, we advertise for recruiting through all means available, social groups, women's groups, television, radio, et cetera. We have no problems recruiting customers and with the grant we receive, we can accept 45 trainees per year, that is, three groups of 15 for 12 weeks. It means we keep our trainees for 12 weeks.

During the first six weeks, we train them in the centre through the different workshops I mentioned. After that, as far as possible, a trainee has to work for four weeks in the field of her choice. If she does not keep that job after that period, she comes back to the centre for a supervised job search. We give our trainees \$150 a week. Last year, we were operating this way. We concentrated our effort on the trainees' needs to put in place an appropriate training program. After one year of operation, we have realized that women are now very far from the non-traditional, the employers and the society in general also. It means that we should really try to change attitudes and to embark on an awareness program.

[Texte]

C'est pour cela que pour 1981, après avoir mis au point un système de formation qui nous paraît quand même convenable, nous avons mis l'accent sur l'employeur et, à l'aide de Communications Québec, nous avons élaboré un plan de relations publiques et de publicité afin de vraiment sensibiliser les employeurs et les syndicats au fait qu'il existe une main-d'œuvre féminine qui pourrait être compétente si on voulait bien lui donner la chance de l'engager ou simplement de la prendre en stage.

Si vous voulez nous poser des questions, on pourra vous répondre peut-être d'une façon plus concrète.

Le président: M. McDermid veut poser des questions. Si vous avez besoin d'appareils de traduction, il y en a ici. Monsieur McDermid.

• 1645

Mr. McDermid: I just have one question, Mr. Chairman. I realize that the association is dealing with the re-entry, into the work force, of women, and I am wondering if you deal with school counsellors at all in the high schools; letting them know of the problems being experienced by women, giving them the type of information they require to maybe guide women into the non-traditional work force. Do you work with secondary education at all, or do you work strictly with women in the work force now?

Mme Porter: Nous travaillons avec une clientèle de femmes qui reviennent sur le marché du travail. Alors, nous n'avons aucun contact avec les écoles secondaires. Nous avons sur place, à notre centre de formation, deux orienteurs, deux personnes qui ont leur maîtrise en orientation et durant les six semaines, qu'elles passent à notre centre, elles sont vraiment prises en charge par les orienteurs, en tenant compte de leur formation de base, en tenant compte de leur éducation de base et puis de leur expérience concrète sur le marché du travail, ou de leur expérience à la maison. Parce que quelques-unes de ces femmes-là ne sont jamais allées sur le marché du travail. Alors, ce que nous essayons de faire, c'est de récupérer leur expérience vécue, pour les diriger vers un secteur du marché du travail, où elles pourront être efficaces et bien dans leur peau. Est-ce que cela répond à votre question?

Mr. McDermid: Yes it does.

Mme Porter: Et je crois aussi, que nous n'avons pas le personnel adéquat dans les écoles. Or nous sommes une équipe de six personnes, et il nous est impossible de nous promener dans les écoles et d'aller faire de la sensibilisation. Mais c'est de là que cela devrait partir. Et j'irais plus loin, pour les enfants à l'école durant leurs années élémentaires, il devrait y avoir aussi une sensibilisation des parents. Car c'est dans la famille, et c'est durant les années de l'élémentaire que cela doit se faire. Déjà, au secondaire, c'est presque trop tard.

M. Denis Lamothe (Centre Etape, agent de stage): Oui. Pour répondre davantage à votre question, monsieur McDermid, voici: il y a deux types de clientèle. Il y a la clientèle des jeunes femmes dans les années 1980, qui s'en viennent, et qui elles sont dans le réseau institutionnel, éducationnel normal; mais nous ne travaillons pas avec cette clientèle-là. On tra-

[Traduction]

Consequently, in 1981, we maintain an appropriate training program, but we put the emphasis on the employers' side, in co-operation with Communications in Québec, we worked out a public relations and advertising plan to really make employers and unions aware that there are women who could be competent if they only had the opportunity to find jobs or on-the-job training.

If you want to ask us questions, we may be able to give you more details.

The Chairman: Mr. McDermid wants to ask some questions. If you need translation devices, there are some here. Mr. McDermid.

M. McDermid: Une question, monsieur le président. Je sais que l'association s'occupe du retour au travail des femmes, mais collaborez-vous avec les conseillers en orientation des écoles secondaires? Leur faites-vous part des difficultés auxquelles sont en butte les femmes et leur fournissez-vous les renseignements dont ils ont peut-être besoin pour orienter les femmes vers un emploi non traditionnel? Collaborez-vous avec le personnel de l'enseignement secondaire ou essentiellement avec les femmes qui sont déjà sur le marché du travail?

Mrs. Porter: We are working with women re-entering the work force so we do not have any contacts with secondary schools. At our training centre, we have two counsellors with a B.A. These counsellors are responsible for the women who come to spend six weeks with us and they take into account their educational background and also their experience, either on the work market or at home, since some of them never "worked" in the labour market. We tried to profit from their living experience and direct them towards a sector of the work force where they will be able to be at ease and efficient. Does this answer your question?

M. McDermid: Oui.

Mrs. Porter: Furthermore, I think we do not have enough competent staff in the schools. We work in a team of six and it is impossible for us to visit the establishments and make people aware even if it is there that everything should flow from. I would even go as far as saying that we should develop a degree of awareness in parents of elementary school children since it is within the family and during elementary school years that everything should start. At the secondary level, it is already nearly too late.

Mr. Denis Lamothe (Etape Centre, Training Officer): Yes, to further answer your question, Mr. McDermid, there are two types of customers: young women of the 1980s who are part of the normal institutional and educational network whom we are not working with. We work far more on a day to day basis with women from 32 to 35 years of age with two or three

[Text]

vaille beaucoup plus avec la clientèle qui nous arrive au jour le jour, et qui a déjà 32, 33, 34, 35 ans, et deux, trois enfants, et qui n'a pas de mari non plus. Donc, cette clientèle-là est sortie du réseau institutionnel, et là le problème d'orientation se pose, avec une acuité je vous dis, quand même pas mal profonde; parce que ces femmes-là on les a toujours habituées à ne pas penser à elles. A penser à leur mari, à penser à leurs enfants, à faire la vaisselle, puis bon à faire en sorte que la maison fonctionne bien! Et là au niveau de l'orientation, il faut que tu commences à penser à toi intérieurement. Qu'est-ce que tu voudrais faire? Hein? Alors, là on discute avec nos orienteurs, on est en contact avec les centres de main-d'œuvre où il y a des conseillers en orientation qui sont là mais qui eux souvent, et j'insiste pour dire souvent, reçoivent des femmes-là avec un sourire en coin, puis un petit clin d'œil, qui veut dire, mais, tu as 40 ans, tu veux t'en aller dans quel domaine? Mais tu n'es pas réaliste, ma belle. O.K.? Alors, la femme ne sait plus quel bord prendre, elle se ramasse un peu partout dans le décor, souvent nous, on veut essayer de la récupérer à ce moment-là.

Maintenant, on nous amène un problème encore plus difficile: penser à l'orientation de la femme en fonction de ses besoins, de ses exigences de fonctionnement personnel... C'est beau! Il faut penser à cela, mais il ne faut pas que tu oublies que cette femme-là, il faut la recycler en vertu des pénuries possibles d'emplois qu'on va trouver dans les années 1980. Mais où sont-elles ces fichues de pénuries-là? J'aimerais bien cela les connaître, moi. J'aimerais les connaître pour être en mesure de dire à la femme, tiens compte de ton orientation, de tes intérêts personnels! Mais n'oublie pas qu'il faut que tu ailles travailler aussi avec cela. Il n'est pas question de t'orienter pour dire, eh bien okay, je suis mieux formée aujourd'hui mais je retourne encore faire du macramé à la maison! Il faut répondre au marché du travail. C'est cela la difficulté, et c'est cela que je rencontre à tous les jours en rencontrant les employeurs, quand je leur pose la question suivante: Comment est-ce que vous réalisez la venue de la femme sur le marché du travail, surtout dans les métiers non traditionnels? Le sourire s'agrandit à ce moment-là; le petit sourire du conseiller en orientation devient un immense sourire de l'employeur qui nous dit: «Ah c'est parfait, c'est beau, il y a de beaux programmes là-dessus, c'est plein d'allure... Comme secrétaire?» Non, non! J'ai dit dans les métiers non traditionnels. «C'est quoi ça, monsieur, les métiers non traditionnels?» A ce moment-là j'explique le plus rapidement possible ce que sont les métiers non traditionnels. On nous dit alors, eh bien, écoutez, c'est peut-être possible, mais vous savez si on prend le cas des chauffeurs de camion, là je grossis un peu, mais c'est parce que j'ai en tête des contacts que j'ai fait la semaine dernière, des chauffeurs de camion, eh bien mes chauffeurs de camion, j'en ai un fort pourcentage en chômage! Maintenant il y a le syndicat des Teamsters' qui est dans le décor aussi. Alors on ne peut pas faire venir votre femme là-dedans même si elle a une formation d'école de conduite des routiers de Québec, et même si elle dit qu'elle peut très bien fonctionner. On ne peut pas la faire venir, ce n'est pas possible. La faire venir come helper? C'est peut-être possible de la faire venir comme helper, mais il reste qu'à ce moment-là, il faudra quand même trouver un camionneur qui ne sera pas intéressé à amener la fille en

[Translation]

children and no husband. These women are already out of the institutional system and for them, I can tell you that the problem of counselling is quite acute. They have been used not to think about them, but to think about their husband, their children, the dishes and the orderly operation of a household! We ask them to reflect upon themselves and to ask what they really would like to do. We discuss with our counsellors, we get in contact with labour centres where too often, and I insist on that, career counsellors look at women with an ironical smile implying that they are already 40 years old and that it would not be realistic to make a new start. Women are completely bewildered, do not know where to turn to and very often it is at that point that we want to interview and help them.

Now, we are faced with an even more difficult problem. We are asked to advise women according to her personal needs and operational requirements. Easier said than done! Of course, one has to take this into account but without forgetting that we have to retrain them according to possible work shortages in the 80s. But where are they, exactly these bloody shortages, I would like to know! I would like to know them to be able to tell the woman to think about her career and personal interests without neglecting the fact that she still has to find work. We are not going to orient her and let her decide, afterwards, that she prefers to go back home and do macrame! We have to respond to the work market needs. This is the problem that I am faced with every day when I meet employers and ask them: "Do you realize what is implied by the coming in of women on the work market, especially in non traditional careers?" The small smile that I notice on the face of the career counsellor grows larger on the employers who ask us: "Perfect, beautiful, we have a lot of beautiful programs on this... would she like a job as a secretary?" "No no, I said in non-traditional jobs." "What are those non-traditional jobs?" And then I explain as quickly as possible what they are, and the answer inevitably is: "Listen, it is possible, maybe, but if you take the case of truck drivers..." Here, I exaggerate a little bit. "I know a lot of truck drivers and a high percentage of them are unemployed! And you have to take into account the Teamsters union. Then, we cannot employ your lady even if she has been trained at the Quebec driving school for truck drivers and she says she can very well operate. Impossible. It might be possible to have her come in as helper, but we will still have to find a truck driver who will not be interested in going with the lady on the back seat, you know what I mean? Where could we find a truck driver whose wife would not be reluctant to accept that another woman drives with him for about 1,000 miles?"

[Texte]

arrière, comprends-tu? Ou encore trouver le camionneur dont la femme ne sera pas réceptive à l'idée qu'une autre femme aille travailler avec son mari routier, sur 1,000 milles environ!

C'est avec ce genre de problèmes-là que l'on est confronté.

Mme Porter: Ce n'est pas facile.

M. Lamothe: Ce n'est pas facile, c'est excessivement difficile.

Maintenant on nous dit dans d'autres secteurs, eh bien ta fille sort de l'école de routiers ou encore ta fille sort de l'école des graphistes ou des techniciens en dessins d'architecture... Pour rappeler ce que M. Malenfant disait à savoir que la formation professionnelle était adéquate... je ne le pense pas moi d'après les contacts que j'ai avec les employeurs. On me dit très souvent: «la déqualification est encore à faire; il y a encore un petit trou à combler; un petit trou qui peut-être pourrait être comblé dans une période de cinq, six et huit mois.» Voyez-vous on essaie de vendre cela à l'employeur, on essaie de vendre le PFIMC, on essaie de vendre le fameux nouveau programme de 75 p. 100, ... On dit qu'on travaille pour le fun maintenant. C'est avec ces problèmes que l'on est confronté; c'est excessivement difficile de fonctionner, mais quand même on a beaucoup de plaisir à le faire, et on va continuer dans ce sens-là.

Mme Porter: Et puis il faut dire aussi que notre clientèle est vraiment une clientèle défavorisée au départ, par le manque de garderie, par le fait d'être au Bien-être social, déjà... c'est quelque chose qui ne favorise pas la créativité, qui n'aide pas ces femmes-là à se prendre en main; elles sont confinées à la maison depuis des années avec... En tout cas l'an dernier sur 178 inscriptions qu'on a eues, on en a fait une compilation, et le revenu moyen de ces femmes-là se situe entre \$4,000 et \$6,000 par année, puis souvent ce sont des femmes chefs de famille avec deux ou trois enfants. Alors vous comprendrez que le non-traditionnel dans ce cas-là est quand même très difficile à vendre à une clientèle comme celle-là quand on sait déjà que le retour dans du traditionnel n'est pas facile.

Mr. McDermid: Just one supplementary question.

I was interested in your comment on day care. In the community that I come from, if they can get women off the social assistance roll or the welfare roll and out into the workaday world, they will subsidize that woman, I believe it is up to three quarters of the day-care charge. So the social assistance board will pay for three out of four weeks. Do you have that type of system here? I know that in our particular area they can show that it is saving us something close to \$500,000 a year in welfare payments because of this plan. Do you have anything like that here?

Mme Porter: Je sais que le bien-être social donne une allocation aux femmes qui viennent en formation sur le marché du travail, au plan des garderies, mais ce n'est pas aussi bien que ce que vous dites. Et puis à part cela, il y a un manque de garderies ici à Québec; c'est incroyable, c'est incroyable!

Mme Demers (Centre Étape): La Commission de la formation des adultes... il faut le souligner, la majorité des cours se donnent le soir, et la femme qui a des enfants d'âge scolaire se trouve à ne jamais voir ses enfants, à ce moment-là, si elle suit

[Traduction]

This is the kind of problem we are facing.

Mrs. Porter: It is not easy.

Mr. Lamothe: It is extremely difficult.

Now, in other sectors, there are women truck drivers, graphic designers, or technicians in architecture. Mr. Malenfant said earlier that professional training was adequate. From the contacts I have had with employers, I would think the opposite. I am very often told that man and woman are not yet interchangeable in the job, there is still progress to be made and the gap might be filled in a period of five, six and eight months. You see, we are trying to sell the CMTP, the famous new 75 per cent program to the employer. Now we say we work for the fun. These are the kind of problems we are meeting with: it is extremely difficult to operate but we are still very happy to do it and we are going to continue in the same direction.

Mrs. Porter: May I add that from the start our customers are disadvantaged by the lack of day care centres and the fact that they are on welfare. They have lived confined at home for years with... and this situation does not encourage them to be creative or to take care of themselves... Anyway, last year, we have compiled our 178 registrations and the average income is between \$4,000 and \$6,000 a year and they are often householders with two or three kids. So you will realize that it is very hard to sell the non-traditional approach to these types of cases when we know how difficult it already is for them to come back to more traditional jobs.

M. McDermid: Une question supplémentaire.

Votre observation sur les garderies m'a intéressé. Dans ma circonscription, les femmes qui réintègrent le marché du travail, quittant l'assistance sociale ou le bien-être social, reçoivent une subvention correspondant aux trois quarts des frais de garderie. La Commission d'assistance sociale paie donc pour trois semaines sur quatre. Ce genre de système existe-t-il ici? Ce programme fait économiser à ma région près de \$500,000 par an au bien-être. Avez-vous un système analogue?

Mrs. Porter: I know that social welfare services subsidize partly day care centre charges for women training on the work market but it is not as interesting as your plan. On the other hand, here, in Quebec, there is an incredible lack of day care centres!

Mrs. Demers (Etape Centre): It has to be stressed that the majority of courses given by the Adult Training Commission are evening classes so that the woman who is on full time

[Text]

un cours à temps plein le soir. C'est très difficile pour elle, car il n'y a pas de garderies le soir.

• 1655

Alors, on n'a absolument rien ici qui favorise, la femme finalement. Une femme pourrait se préparer lorsque ses enfants commencent à être d'âge scolaire en étudiant à temps partiel, mais il n'y a pas non plus de cours de formation à temps partiel. Alors, elle se trouve d'autant plus pénalisée et elle doit attendre plusieurs années finalement avant de faire ses premiers pas vers le marché du travail.

Mr. McDermid: Would you support a conditional grant from the federal government regarding day-care operations if, in fact, it could be proven that we were getting people off the social assistance roll and back into the mainstream of the workforce?

Mme Porter: C'est bien sûr que toute intervention qui pourrait faciliter la garde des enfants des femmes qui veulent revenir sur le marché du travail, ou qui veulent revenir en formation, serait bienvenue parce que c'est vraiment un très très grand manque, actuellement.

M. McDermid: Merci.

M. Marceau: Vous dites que vous permettez aux stagiaires d'aller faire un stage en entreprise. Quelle proportion de ces dames, que vous situez sur le marché du travail, occupent des postes non traditionnels, non réservés aux hommes?

Mme Porter: L'an dernier, sur 178 inscriptions que nous avons eues, nous avons à sélectionner 42 stagiaires. L'an dernier, nous avons passé 42 stagiaires. Alors, c'est évident que nos critères de sélection, nous avons essayé de les faire en fonction du non traditionnel, quoique ce ne soit pas tellement facile alors, nous avons vraiment détecté cinq femmes qui étaient nettement orientées vers le non traditionnel.

M. Marceau: Est-ce que le fait que vous n'en ayez pas eu plus dépend des entreprises ou est-ce à cause de la sélection que vous avez faite, en laissant la liberté de choix aux femmes?

Mme Porter: Je pense que c'est tout simplement parce que les femmes ne sont pas prêtes à aller dans le non traditionnel. Évidemment, il y en a certainement des femmes qui sont passées par la Commission de la formation professionnelle et qui sont déjà formées dans le non traditionnel, et qui ont un emploi. Mais je ne crois pas que ce soit à la douzaine, ici dans la ville de Québec.

Mais nous, en tenant compte de nos objectifs, nous avons essayé d'orienter les femmes vers le non traditionnel. Mais on ne peut quand même pas les battre pour qu'elles aillent vers le non traditionnel, voyez-vous? Alors, il faut quand même attendre qu'elles veulent bien y aller et qu'elles se sentent prêtes à y aller. Ce qu'on entend le plus souvent, c'est que les femmes nous disent qu'elles aimeraient retourner dans un emploi où elles pourraient aider les autres et où elles pourraient se rendre utiles. C'est assez compréhensible. Quand une femme a été formée depuis son tout jeune âge à aider les autres, à s'oublier pour les autres, à s'oublier pour son mari, ses enfants, le conditionnement est tellement long qu'on ne peut pas tout changer simplement parce que quelqu'un, en haut lieu, a

[Translation]

evening class never gets to see her kids. It is very difficult for her, because this service is not offered at night.

In the final analysis, there is absolutely nothing here in favour of women. A woman could study part-time, once her children are old enough to go to school, but unfortunately, there are no part-time training courses. She is doubly penalized and must wait many years before being able to make some progress in this direction.

M. McDermid: Seriez-vous favorable à une subvention conditionnelle aux garderies, de la part du gouvernement fédéral, si l'on pouvait prouver qu'ainsi on pourrait diminuer les rôles de l'assistance sociale et réorienter ces personnes vers le marché du travail?

Mrs. Porter: Obviously, any measure which would offer day care to women who want to go back to work or go back to school, would be welcome because there is a very great lack in this respect right now.

Mr. McDermid: Thank you.

Mr. Marceau: You say that you allow your trainees to work for a while in the industry. What proportion of these trainees occupy non-traditional positions, positions not reserved to women?

Mrs. Porter: Last year, we had 178 inscriptions, and we selected 42 trainees. In our selection, we tried to send as many as possible in non-traditional positions, but it is not very easy. We found only 5 women who were clearly oriented towards non-traditional positions.

Mr. Marceau: Is this due to the fact that the industry would not take more or because you gave these trainees freedom of choice?

Mrs. Porter: It is simply because women are not ready to go into non-traditional occupations. Of course, there are women who have been through the vocational training commission and are ready to occupy such positions and do have a job in a non-traditional sector. However, they do not come by the dozen here in Quebec City.

Taking into account our objectives, we try to steer women towards non-traditional positions. However, we cannot force them to do so and we must wait until they are ready or feel that they are ready to go into that direction. What we hear most often, is that they would like to go back to a job where they would feel useful. That is understandable. Women have been trained since a very tender age to help others, to forget themselves for their husbands, their children, et cetera. This conditioning has been so long, we cannot simply tell them that somebody higher up has decided that they should go into non-traditional programs. I do not think that that will be sufficient to motivate these women.

[Texte]

décidé qu'il y aurait des programmes dans le non traditionnel. Je ne crois pas que ce soit suffisant pour motiver les femmes à y aller.

Je pense que c'est tout un changement de mentalité. D'ailleurs, nous arrivons d'un voyage en Suède et nous avons été à même de constater, finalement, qu'une sorte de cheminement comme cela s'échelonne sur une période de 20 ans. Parce qu'en Suède, on vient tout juste de voter une loi, en juillet 1980, sur l'égalité des chances, hommes et femmes, au niveau de l'emploi. C'est autant du côté des hommes que des femmes, et le cheminement date des années 1960. Ce n'est pas encore complètement réglé, parce qu'on nous dit que le profil du marché du travail reste encore légèrement traditionnel même s'il y a une loi qui oblige les employeurs à prendre des femmes dans les métiers non traditionnels.

M. Marceau: Mais vous avez touché, je pense, un point extrêmement intéressant. Vos explications équilibrent un peu les commentaires que nous avons eus antérieurement, de d'autres groupes que je ne voudrais pas identifier, suite aux questions que je posais, en demandant s'il faut absolument qu'immédiatement, toutes les femmes occupent des emplois.

Mme Porter: Bien non.

M. Marceau: On nous répondait: «Oui, c'est l'égalité qui l'exige.» Mais là, vous réagissez d'une façon tout à fait importante en respectant le choix de la femme et ce qui répond à sa mentalité, à son éducation, à la vie qu'elle a vécue. On ne doit pas lui imposer, on doit y aller avec...

Mme Porter: Graduellement.

M. Marceau: ... graduellement.

Mme Porter: Qu'est-ce que vous voulez, monsieur! Si les femmes ne sont pas toutes faites nécessairement pour être des secrétaires, des commis de bureau, des vendeuses ou des waitresses, elles ne sont pas toutes nécessairement faites pour être des chauffeuses de camions, des mécaniciennes ou des électriciennes. Ce sont des êtres humains à qui on doit laisser le libre choix. Je pense que le conditionnement est tellement long que ça va prendre au moins une génération avant qu'on ait des résultats qui soient vraiment valables.

En fait, ce qu'on fait actuellement, en bon français, c'est du patchage, on réussit à faire du patchage. Pour cela, nous autres, ce que l'on essaie de faire, c'est prendre une clientèle plus jeune sans vouloir être discriminatoire parce qu'en fait, on doit limiter nos admissions à environ 45 stagiaires par année, qui a un secondaire V de base et qui peut faire une carrière et aller dans des techniques spécialisées avec les pénuries d'emploi qu'on nous annonce.

Mais, encore là, est-ce que les femmes voudront? Est-ce que ce sera possible, pour des femmes, d'aller dans ces domaines-là?

M. Marceau: Quelle est la proportion de femmes sans mari dans la clientèle à laquelle vous portez assistance?

Mme Porter: Le programme Jonathan, c'était exclusivement pour les femmes chefs de famille monoparentale. Ceci veut dire, dans cinq ans, qu'on a passé à peu près, à Jonathan, 700 à

[Traduction]

We have to change their whole mentality. Indeed, we are just coming back from a trip in Sweden where we found that this type of process takes at least 20 years. In Sweden, they have just passed in July 1980 a law on the equality of opportunities for men and women in the workforce. It works as well for men as for women and this whole process started back in the 1960's. The problem has not yet been solved because we were told that the labour market is still traditionally oriented even though there is a law forcing employers to accept women in non-traditional occupations.

Mr. Marceau: You have just touched on a very interesting point. Your explanations offer a counterpoint to the comments we have heard before from other groups which I would not like to identify, in answer to some questions I put. They said that it was imperative that all women get jobs immediately.

Mrs. Porter: Of course not.

Mr. Marceau: We were told that it had to be in the name of equality. Your reaction is very important because you are respecting the freedom of choice of these women, their mentality, their education, their whole life experience. This is not something which should be imposed on them, we should...

Mrs. Porter: Go about it gradually.

Mr. Marceau: Yes.

Mrs. Porter: Well, Mr. Marceau, if women are not all made to be secretaries, clerks, sales ladies or waitresses, they are not all made to be truck drivers, mechanics or electricians. Women are human beings and they must be given freedom of choice. I think the conditioning process is so long that it will take at least one generation for valid results to come about.

As a matter of fact, all we are doing now is patching. This is why we are trying to reach a younger clientele, without being discriminatory, because we have to limit our registration to about 45 students per year. And these students must have a secondary level education in order to be trained for technical positions in sectors where shortages have been predicted.

But here, once again, we must ask ourselves whether these women will want to follow that route. Will it be possible for women to have careers in those areas?

Mr. Marceau: As far as the clientele that you are helping is concerned, what is the proportion of women who do not have a husband?

Mrs. Porter: The Jonathan Program was intended exclusively for women heads of single parent families. The Jonathan Program helped 700 to 800 women, who are all heads of single parent families within a period of five years.

[Text]

800 femmes qui étaient toutes des monoparentales, des femmes chefs de famille.

A Centre Étape, nous existons depuis un an et c'est ouvert à toutes les femmes à faible revenu. On peut dire que plus de 90 p. 100 de notre clientèle est constituée de femmes chefs de famille monoparentales.

M. Marceau: Est-ce que vous croyez que le travail à temps partiel est une solution qui doit être envisagée à tous les niveaux gouvernementaux et au niveau des entreprises comme étant une solution possible aux problèmes auxquels vous avez à faire face?

Mme Porter: Le travail à temps partiel pourrait être une solution pour la femme qui est à l'intérieur d'un couple, mais pour une femme chef de famille monoparentale, je vois très mal comment, financièrement, elle pourrait arriver. Ce serait l'idéal, si elle avait des prestations qui pouvaient lui aider.

M. Marceau: A moins que, et c'est justement là-dessus que je voulais engager la discussion, ce ne soit pas automatique, et que quelqu'un qui travaille ne soit pas pénalisé, qu'on lui enlève des revenus qu'il a déjà . . .

Mme Porter: Exactement, c'est cela.

M. Marceau: Alors, si on pouvait compléter, cela pourrait probablement aider en même temps à solutionner le problème.

Mme Porter: D'ailleurs, c'est ce qu'on a remarqué en Suède. L'État, pour les femmes chefs de famille, est très généreux. On accorde une allocation de logement, on accorde une allocation supplémentaire pour les pensions alimentaires qui ne sont pas suffisantes, il y a des garderies, il y a des centres de jour. Enfin, il y a beaucoup beaucoup d'avantages pour la femme chef de famille qui veut revenir sur le marché du travail.

M. Marceau: Mais il y a également 55 p. 100 d'impôt que les gens sont obligés de payer.

Mme Porter: Exactement, on en est rendu à travailler sur un problème de motivation parce que personne ne veut travailler, justement parce qu'on paie trop en impôts alors que l'État pourvoit largement, par toutes sortes de subventions.

M. Marceau: Est-ce que vous croyez que les lois actuelles, ou le comportement des fonctionnaires, du côté fédéral, permettent à la femme d'acquérir une formation professionnelle? Parce qu'on a eu des gens qui nous ont dit que la femme avait difficilement accès, soit à cause de l'attitude des fonctionnaires, soit à cause des lois actuelles, à une formation professionnelle qui lui permette de s'intégrer au marché du travail d'une façon générale et encore plus dans les fonctions, comme on disait, . . .

Mme Porter: Dans le non traditionnel.

M. Marceau: Dans le non traditionnel.

Mme N. Guimond (animatrice, Centre Étape): Je dois dire que les conseillers du centre de main-d'œuvre ne sont pas particulièrement favorables au retour à l'emploi des femmes. Bien souvent, le *counselling* en emploi se fait à l'intérieur de 10, 15 minutes, comme monsieur Malenfant le disait, et on leur dit carrément de retourner à leurs chaudrons. "Qu'est-ce qui vous prend toutes, à vouloir travailler?" On a eu un cas

[Translation]

The Centre Étape program, that has existed for a year now, was set up for all women belonging to the lower income brackets. But I would say that 90 per cent of our clientele is made up of women heads of single parent families.

Mr. Marceau: Do you believe that part time work would be a solution to the problems that you are faced with, which companies and all levels of government should look into?

Mrs. Porter: Part time work would perhaps be a solution for women who live within the context of a couple. But a woman, head of a single-parent family, would have trouble getting by financially with that type of arrangement. It would however be an ideal situation if women could benefit from certain allowance programs.

Mr. Marceau: Unless, and this is what I was trying to get at, it is not automatic. People who work should not be penalized, they should not see themselves deprived of certain revenues that they already . . .

Mrs. Porter: That is exactly it.

Mr. Marceau: Therefore, if these revenues could somehow be added on to, that would perhaps help to solve the problem.

Mrs. Porter: As a matter of fact, that is what happens in Sweden. The state is very generous towards heads of families. There are housing grants, supplementary allowances for women whose alimony payments are not high enough, there are day care centres, et cetera . . . All sorts of benefits and assistance for women heads of families who want to get back in the work force.

Mr. Marceau: But let us not forget that income tax rates here are 55 per cent.

Mrs. Porter: Exactly, but that in turn leads to a motivation problem. No one wants to work because so much is lost in income tax, the state providing all sorts of grants and assistance.

Mr. Marceau: Do you think that present laws and the general attitude of the federal government and of its employees permit women to acquire professional training? I am asking you this question because many people who appeared before us told us that women do not easily have access to professional training because of the attitude of civil servants or because of present laws, and that it is therefore difficult for women to get back on the job market in general and more specifically in sectors that we called . . .

Mrs. Porter: Non traditional.

Mr. Marceau: Yes, in the non traditional areas.

Mrs. N. Guimond (Organization Officer, Centre Étape): I must say that manpower guidance counsellors are not very much in favour of women coming back on the job market. Very often, as Mr. Malenfant explained, manpower guidance sessions last perhaps 10 or 15 minutes and sometimes women are simply told to get back to their pots and pans. They are asked: "Why do you all want to start working again?" I know

[Texte]

d'une femme qui voulait aller dans un métier, il s'agissait de dessin d'architecture. Il y avait trois places réservées prioritairement, sur les cours, dans le non traditionnel. Cela, c'est en vertu d'une loi qui a été votée, je crois, au fédéral. Le conseiller en main-d'œuvre ne voulait pas du tout collaborer. Il a fallu l'intervention de la Commission de la formation professionnelle pour qu'il s'exécute. C'est sûr qu'en période de chômage, on dit souvent aux femmes de retourner à leurs chaudrons. Malheureusement, je ne vois pas pourquoi les femmes seraient pénalisées à cause de la pénurie d'emploi.

M. Marceau: Vous ne vous occupez pas de la question de trouver un emploi, n'est-ce pas? Vous vous occupez surtout de la question de les préparer. Est-ce que vous occupez de la question de la recherche d'emplois?

• 1705

Mme Guimond: Oui, oui, nous recherchons des emplois. Nous rendons visite aux employeurs, régulièrement.

Mme Demers: A Jonathan on est dans notre cinquième année d'existence. On travaille beaucoup plus au niveau des métiers traditionnels. Il est arrivé parfois qu'on ait touché le non-traditionnel, mais maintenant que nous avons Centre Étape, nous pouvons collaborer. Je visite des employeurs depuis au moins trois ans, et même plus, et je dois dire qu'on a leur collaboration. L'employeur va offrir davantage de faire des évaluations d'entrevues, pour une cliente qui en a besoin. Pour un stage, on n'a pas tellement de difficulté non plus. Cependant, dès qu'on touche à l'emploi, et cela se trouve aussi beaucoup dans le traditionnel, on va nous mettre des normes. Envoyez-nous une femme de moins de 30 ans, une femme de moins de 35 ans au maximum... On rencontre beaucoup de ces problèmes-là chez nous. Et la démarche pour une femme qui a été à la maison pendant plusieurs années est tellement longue... Je ne sais pas où je vais, et je ne connais pas le marché du travail. Le conseiller en main-d'œuvre qui reçoit une cliente et qui n'est absolument pas réceptif ou qui va la ridiculiser si elle veut aller dans le non-traditionnel... Eh bien c'est peut-être la première démarche qu'elle fait sur le marché du travail et elle est totalement découragée... puis elle retourne chez elle. Et je crois que l'existence de projets comme les nôtres est très importante en vue d'une démarche plus longue à l'occasion de laquelle il y a du counselling beaucoup plus long. Et je pense que le centre de la main-d'œuvre ne le donne pas encore, ça.

M. Marceau: Ce que vous estimez, pour résumer un peu votre intervention, c'est que les moyens traditionnels qui existent actuellement au niveau des centres de la main-d'œuvre, les services qui existent ne sont pas suffisants. Ils doivent être complétés par des organismes comme les vôtres qui peuvent jouer un rôle utile et très pratique et les gouvernements devraient accentuer davantage ce rôle-là puisqu'il pourrait aider à régler à la fois la question du chômage et celle de la formation professionnelle dont nous avons besoin.

Mme Demers: Je crois aussi que depuis quand même 4 ans nous avons aidé beaucoup de femmes à sortir de l'assistance sociale. Plusieurs aujourd'hui ont un emploi mais c'est une démarche qui n'est pas courte. Au moins de 3 à 6 mois, et

[Traduction]

of one case of a woman who wanted to go into architectural design and drafting. Three places had been set aside specifically for women wanting to work in non traditional sectors. That was done in accordance with a law which I believe was federal. The manpower guidance counsellor did not want to cooperate at all, and the professional training commission had to intervene. Anyway, it is certain that, when unemployment rates are high, women are told to get back to their kitchens. However I do not understand why women should be penalized because there is not enough employment.

Mr. Marceau: Am I right in saying that you do not take care of finding jobs for people but that you deal more with the preparation of women who want to get back on the job market? Do you try at all to locate jobs for them?

Mrs. Guimond: Yes, we do look for jobs. We regularly go and visit employers.

Mrs. Demers: Our Jonathan program is now in its fifth year. Our operations are much more geared towards traditional occupations. Sometimes we dealt with the non-traditional, but now that Centre Étape exists, we can put our efforts together. I myself have been going to meet with employers for more than three years and I must say that they do co-operate with us. Employers will be more apt to evaluate interviews for clients who need it. And we do not have very much trouble organizing in-the-job training or apprenticeships either. However, as soon as we get down to the question of finding a job for someone, and this situation also exists in the traditional sectors, certain criteria and standards are set down. We are told to send only women who are younger than 30 or 35 years of age... We have to deal with an awful lot of problems such as this. And the process a woman who has been at home for several years has to go through is very, very long... She does not know where she is going and she is not familiar with the job market. Sometimes, the manpower counsellor who meets here will not be receptive at all, and will perhaps even ridicule her for wanting to go into a non-traditional sector. If this is the first step she makes towards getting back on the job market, she can be totally discouraged by the situation and decide to go back home and stay there. I think projects like ours are very important because we can offer better counselling services stretched over a longer period of time. This is something I do not think manpower centres offer at the present.

Mr. Marceau: What you have said in essence, is that the traditional methods and services that are presently used by manpower centres are not sufficient. You believe they should be completed by organizations like yours that can play a very useful and practical role, and that governments should give greater importance to this role which can help to solve both the unemployment situation and the lack of professional training, which is so badly needed. Have I interpreted what you said correctly?

Mrs. Demers: I think that in our four years' existence we have helped a lot of women to get away from welfare. Many of our clients now have a job, but this process is far from being

[Text]

parfois 1 an de cheminement pour se préparer. Je crois que c'est absolument indispensable. Nos services sont indispensables.

Mme Porter: Quand Jonathan a été installé à Québec il y a 5 ans, il n'y avait absolument rien en termes de programmes de retour au travail pour les femmes. J'ai l'impression que nous nous sommes quasiment les «bulldozers»; c'est nous qui «essou-chons»; c'est nous qui ouvrons les chemins; c'est nous qui finalement sommes aux-lignes de feu, parce que nous sommes vraiment près des besoins de la base. Je peux me citer un exemple. Je suis revenue sur le marché du travail après 18 ans passés à la maison. Alors qu'est-ce que vous pensez que j'ai dû faire? J'ai heureusement eu les programmes fédéraux. Je suis peut-être un modèle de création locale d'emploi ambulant parce que j'ai profité de tous les programmes pour devenir directrice de programmes... mais aider d'autres femmes aussi, parce que je crois qu'en étant proche de la base et en ayant vécu le problème nous-mêmes, on est à même de comprendre les autres femmes et de leur offrir les services dont elles ont besoin. Ce qui est déplorable, ce sont des programmes qui ont trois ans d'existence; après trois ans, on commencera à être vraiment efficaces et à avoir des programmes en place... Mais on devra disparaître si jamais on se penche sur le programme lui-même et qu'on décide de le rendre plus long.

M. Marceau: Si la ligne de feu était toujours aussi solide et efficace, on gagnerait toutes les guerres, madame. On va essayer de gagner celle du chômage et de la création d'emplois.

Mme Porter: On n'a pas la prétention de jouer un gros rôle, mais en tout cas on fait notre possible.

M. Marceau: On peut vous dire que vous le jouez justement. C'est encore plus intéressant de se le faire dire que de le dire soi-même.

Mme Porter: Merci merci.

Le président: Avez-vous dit que votre projet a maintenant duré 5 ans?

Mme Porter: Jonathan a 5 ans.

Mme Demers: Jonathan qui vise le retour des femmes chefs de famille sur le marché du travail, oui, nous sommes dans notre cinquième année de fonctionnement.

Le président: Et Centre Etape?

Mme Porter: Ce n'est pas le même programme. C'est le programme PACLE. Elle c'est programme extension, et nous c'est le programme PACLE, Programme d'aide à la création locale d'emploi. Nous sommes un PACLE de formation, et nous sommes dans notre deuxième année de fonctionnement.

• 1710

Le président: Vous travaillez ensemble maintenant?

Mme Porter: Eh, bien, nous travaillons ensemble, oui, parce que nous collaborons, au niveau des clientèles.

Le président: Oui; alors, quelle est la durée de votre projet, maintenant?

[Translation]

fast. It takes from three to six months, and sometimes even up to a year. This is why I believe our services are indispensable.

Mrs. Porter: When Jonathan was set up, five years ago in Quebec, there were no back-to-back programs for women. I feel that we were the bulldozers, the trail blazers. We were there on the front, because we were the ones who understood womens' needs. I can state myself as an example. I started working again after having spent 18 years at home. What do you think I had to do? Luckily I was able to take advantage of certain federal programs. Maybe I am a travelling local job creation model because I took advantage of all the various programs that existed and became head of a program myself. I decided to help other women because I think that having lived with the problem myself I am better prepared to deal with it. And we all are in the same situation. Having been through it ourselves, we can understand other women and we know what services they need. What I find unfortunate is that the life of these programs is limited to three years. Three years from now we will be really quite efficient and we will have set up all sorts of programs. But unless the problem is really looked into, we might simply be told to disappear.

Mr. Marceau: If the troops on the frontline were always as strong and efficient as you, Madam, we would win all the wars. We will nevertheless try to win the war against unemployment, and create jobs.

Mrs. Porter: We do not claim to play an enormous role, but we do do all that we can.

Mr. Marceau: We can tell you that you are playing fair. It is even better to be told that by someone than to tell it to oneself.

Mrs. Porter: Thank you.

The Chairman: Did you say that your program has existed for five years?

Mrs. Porter: Yes, Jonathan is five years old.

Mrs. Demers: The Jonathan program, geared towards helping women heads of families go back to work, is now in its fifth year.

The Chairman: And what is the situation for Centre Etape?

Mrs. Porter: It is not the same programs. Ours is called LEAP, which stands for Local Employment Assistance Programs. Jonathan is an extension program whereas ours is a LEAP training program, and we have been in existence for two years.

The Chairman: You work together now?

Mrs. Porter: Yes, we work together in the sense that we co-operate, as far as our clientele is concerned.

The Chairman: I see. And how long has your project been in existence?

[Texte]

Mme Porter: Que ce soit un Pacte rentabilité ou un Pacte formation, le projet doit durer trois ans. Nous devons recevoir une subvention pendant trois ans et après trois ans, c'est fini.

Le président: Alors vous avez une autre année.

Mme Porter: Nous avons encore une autre année.

Le président: Et l'autre programme, quelle est la durée maintenant de votre programme?

Mme Demers: Le programme Extension, en fait, avait à l'origine une durée de trois ans; et nous sommes contractuels, nous le renouvelons à chaque année. Maintenant, nous sommes dans notre cinquième année. Nous avons dépassé les trois ans. Chez nous, on tente maintenant de nous ré-intégrer au Centre de la main-d'œuvre, ce dont nous ne sommes pas tout à fait contre, parce que nous formons quand même une espèce de ghetto. Et je pense qu'il ne serait pas mauvais que le service soit intégré. Mais nous allons essayer de veiller à ce que le service soit quand même donné au Centre de la main-d'œuvre. Alors, je ne sais pas de quelle façon ça sera intégré; on prévoit nous intégrer d'ici une année ou deux.

Le président: Mais vous ne savez pas maintenant quel sera votre avenir?

Mme Demers: Absolument pas.

Le président: Et est-ce qu'il y a d'autres groupes dans la ville de Québec qui font la même chose que vous?

Mme Demers: Absolument. Disons que chez nous, les services d'intégration au travail, nous sommes quatre extensions, Femmes chef de famille, handicapés physiques...

Le président: Non! Qui font la même chose avec la même clientèle que vous.

Mme Demers: La même clientèle?

Le président: Est-ce qu'il y a d'autres groupes privés ou gouvernementaux qui font la même chose avec la même clientèle?

Mme Demers: Nous sommes trois programmes à Québec. Il y en a un autre aussi qui s'appelle Formation préparatoire à l'emploi, qui s'occupe aussi des femmes, chef de famille, qui dure aussi trois ans, et qui se termine aussi dans une autre année.

Le président: Dans la ville de Québec?

Mme Porter: Oui. C'est à l'intérieur des PFMC, ça.

Le président: Bon. Alors, vous recommandez, si je comprends bien, le besoin de ces programmes et vous voulez connaître votre avenir. Vous croyez qu'on doit avoir un programme semblable en continuation...

Mme Porter: Oui. C'est surtout parce que nous avons comme objectif le non-traditionnel, et que ça s'échelonne sur une longue période pour les changements de mentalités. Je pense bien que dans trois ans, nous n'aurons pas réussi à sensibiliser suffisamment de femmes et d'employeurs pour que le programme soit viable. Alors je pense que ce serait très bon qu'on puisse continuer encore dans la même ligne de pensée en sensibilisant de plus en plus de femmes et de plus en plus

[Traduction]

Mrs. Porter: For the LEAP profitability program or LEAP training program, the project must last three years. We receive grants for three years and after that, nothing.

The Chairman: You still have one year left then?

Mrs. Porter: Yes. We still have one year.

The Chairman: And what is the situation for the other program? How long has it been in existence?

Mrs. Demers: Originally, the outreach program was to last three years. We have a contract and we must renew it every year. We are now in our fifth year. They are now trying to reintegrate us in the manpower centre, which we are not completely opposed to, because we now constitute a sort of ghetto. This is why I do not think it would be a bad idea for our service to be integrated. What we are going to try is make sure that the service we offered will be maintained by the manpower centre. I could not tell you how we will be integrated, but I do know that this will come about within the next year or two.

The Chairman: But you do not know what is in store for you in the future?

Mrs. Demers: Absolutely not.

The Chairman: Are there other groups in the City of Quebec that do the same work as you?

Mrs. Demers: Yes indeed. As far as our integration on the job market services are concerned, there are four outreach programs: one for women heads of families, one for the physically handicapped...

The Chairman: No. I am talking about organizations that do the same thing and have the same clientele as you.

Mrs. Demers: The same clientele?

The Chairman: Are there other private or governmental groups that do the same thing as you with the same clientele?

Mrs. Demers: There are three such programs in Quebec. There is also another one called *Formation préparatoire à l'emploi* which also is geared towards helping women heads of families. This program also lasts three years and should terminate in another year.

The Chairman: This program is offered in the City of Quebec?

Mrs. Porter: Yes. It comes under the CMTP.

The Chairman: Fine. If I understood you correctly, you underline the need for these programs and you would like to know what your future is. You think that a similar program must be maintained...

Mrs. Porter: Yes. We think our role is especially important because we are interested in the non-traditional areas, but because it will take a long time to change peoples' attitudes. I do not think that three years are sufficient to sensitize women and employers and make the program viable. This is why I think it would be good for us to pursue our work along the same lines in order to sensitize more and more women and employers about the situation, so that changes might be brought about calmly.

[Text]

d'employeurs pour que le changement des mentalités s'opère tranquillement.

Et puis, ce que nous essayons de faire aussi, c'est de partir des pénuries de main-d'œuvre, nous essayons de voir où est-ce que ça serait intéressant de diriger les femmes pour qu'à la fin du compte elles ne se retrouvent pas non plus dans un secteur du marché du travail où il y a surabondance d'emplois et puis qu'elles ne puissent pas travailler.

Le président: Et je comprends que vous avez dit que l'année dernière, en 1980, vous aviez à peu près 191 clients?

Mme Porter: Nous avons eu 178 inscriptions.

Le président: Inscriptions.

Mme Porter: Cent soixante-dix-huit femmes sont venues chez nous . . .

Le président: Oui.

Mme Porter: . . . pour vouloir profiter du programme. Mais nous avons dû faire une sélection parce que nous avons des subventions pour 42 seulement; nous avons des subventions pour 42 personnes l'an dernier. Parce que nous payons nos stagiaires \$150/semaine; alors nous sommes obligés de faire une sélection. Nous ne pouvons pas avoir un nombre illimité de personnes.

Le président: Oui, mais il me semble que le marché potentiel est beaucoup plus grand que cela.

Mme Porter: Oui, oui, oui.

Le président: Combien de clients ont fait application à votre bureau l'année dernière?

Mme Porter: Si l'on prend depuis presque cinq ans, maintenant, quatre ans et demi, nous en sommes à presque 700.

Le président: Sept cent en quatre ans et demi.

Mme Porter: Oui.

Le président: Alors, merci. Je dois mentionner que nous avons reçu des mémoires de groupes semblables de projets d'extension dans la même situation que la vôtre et dans d'autres parties du Canada: Toronto, Vancouver, Halifax, qui font le même travail que vous. Ils ont fait les mêmes recommandations; mais il est toujours intéressant d'écouter la situation dans chaque ville, dans chaque province . . .

Mme Porter: Oui, mais est-ce qu'il existe des provinces où les femmes sont plus orientées vers le non-traditionnel?

Le président: Non. Sauf le Nord. J'ai été moi-même ministre du Nord Canadien . . .

Mme Porter: Oui.

• 1715

Le président: Il était très intéressant de voir à Whitehorse, dans le Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, des femmes travailler dans les mines, conduire de la machinerie lourde, travailler comme soudeurs. Je ne sais pas si c'est parce que c'est à la frontière . . .

Mme Porter: Il y a aussi la pénurie de main-d'œuvre.

Le président: Ces femmes que j'ai rencontrées dans le Yukon, dans le Nord, avaient peut-être 28, 30 ou 33 ans. Elles

[Translation]

Also, we try to align our programs according to the different manpower shortages. We try to see which areas offer the most possibilities so that women do not find themselves in a sector where there is an overabundance of available workers and where the chances of acquiring a position would not be very good.

The Chairman: I think you stated that last year, in 1980, you had about 191 clients, is that correct?

Mrs. Porter: 178 women registered with us.

The Chairman: These are registrations then.

Mrs. Porter: 178 women came to see us . . .

The Chairman: Yes.

Mrs. Porter: . . . in the hope of taking advantage of the program. But we had to make a selection among all those who applied, because our grant for last year only covered 42 places. We pay our students \$150 a week, and that is why we had to limit their number. We do not have the means to take in an unlimited number of people.

The Chairman: I understand, but it seems to me the potential market is much greater than that.

Mrs. Porter: Yes, of course.

The Chairman: How many clients applied to your service last year?

Mrs. Porter: We have helped nearly 700 people over the past four and a half years.

The Chairman: 700 people in four and a half years?

Mrs. Porter: Yes.

The Chairman: Thank you. I would like to mention that presentations were made before our committee by various outreach programs similar to yours which function in other parts of the country. There are groups in Toronto, Vancouver and Halifax that do the same work as you do. They made recommendations quite similar to yours, but it is always interesting to hear what the situation is in each city, in each province . . .

Mrs. Porter: Yes, but are there not provinces where women are more interested in the non-traditional sectors?

The Chairman: No, except for the Northern regions of the country. I was Minister in charge of Northern Affairs . . .

Mrs. Porter: Yes.

The Chairman: It was very interesting to see in Whitehorse, in the Yukon, in the Northwest Territories, women working in the mines, driving heavy machinery, working as welders. Maybe it is because it is a frontier area . . .

Mrs. Porter: There is also a shortage of manpower there.

The Chairman: These women that I met in the Yukon, in the north, were 28, 30 or 33 years old. They were probably

[Texte]

avaient peut-être aussi une bonne instruction, pas nécessairement un baccalauréat, mais parfois oui. J'ai rencontré une femme qui conduisait d'énormes machines et qui avait un B.A. ou quelque chose du genre.

Mme Porter: Mais oui, pourquoi pas? Si elle veut changer d'emploi...

Le président: Pour elle, c'était une occasion de faire quelque chose de beaucoup plus intéressant. En Alaska, j'ai rencontré le président du syndicat des camionneurs et c'était une femme qui était auparavant professeur dans une école de Seattle. Elle a décidé d'aller en Alaska, elle a pris un emploi de chauffeur de camion et finalement, à 35 ans, elle était président de ce syndicat.

Mme Porter: Formidable!

M. Marceau: Une dernière question. Est-ce que dans les contacts que vous avez eus avec les employeurs, vous avez constaté que c'était un manque de personnel qualifié qui empêchait les femmes d'occuper les postes ou si c'était tout simplement parce qu'il n'y avait pas de postes disponibles? Quelle a été la réaction des employeurs? Est-ce qu'ils vous ont dit: si la femme avait une formation, on serait prêts à l'engager? On dit plus souvent qu'il n'y a pas de place réellement, qu'il n'y a pas d'ouverture.

Mme Porter: Denis pourrait répondre à cela.

M. Lamothe: La façon la plus directe de répondre à une question est de dire qu'il n'y aurait pas de problème à embaucher une femme si elle avait la formation technique pour remplir le poste. Si j'avais le poste, je pourrais quand même offrir la formation à la femme en question. Mais là, le gars va se gratter un petit peu et il va dire, par exemple: il faudrait que je fasse quelque chose dans mes toilettes parce qu'ici, c'est seulement des hommes. Il me faudrait une toilette pour les femmes. Cela va me coûter combien pour faire les changements physiques? Maintenant, je ne sais pas comment la femme va se comporter avec mes 50 hommes aussi; il faudrait peut-être voir cela de plus près.

Alors, vous savez, il y a quand même des préjugés de fond qui sont là, bien enracinés, et je ne suis pas si sûr que tant qu'on ne lui offrira pas une galette monétaire, la femme va vraiment être intégrée au milieu du travail. Votre fichu programme de 75 p. 100, c'est parfait parce qu'à ce moment-là, on lui donne tout ce qu'il veut, le gars. J'ai justement eu un coup de téléphone d'un garage de Québec cet avant-midi. Le type prêt à embaucher, à former dans son industrie deux femmes pour montrer des automobiles dans sa salle de montre. C'est nouveau, ce sont toujours des hommes qui font cela. Il dit: elle serait vendeuse, la femme. Maintenant, on cherche une femme qui est capable de vendre, qui a une belle apparence, qui n'est pas trop âgée, évidemment.

M. Marceau: De beaux yeux, comme disait M^{me} Porter.

M. Lamothe: De beaux yeux, bien sûr.

M. Marceau: Cela peut être utile, parfois.

M. Lamothe: Oui. Moi, je suis persuadé, mon cher monsieur Marceau, que si le programme en question des 75 p. 100 du

[Traduction]

well educated, up to the baccalaureate or close to it. I met a woman who was operating heavy machinery and who had a B.A. or something like it.

Mrs. Porter: Why not? If she wanted to change jobs...

The Chairman: For her, it was just a question of doing something more interesting. In Alaska, I met a truckers' union chairman who was a woman; she had formerly been a teacher in Seattle. She had decided to come to Alaska and work as a truck driver, at 35 years of age she had made it to chairman of the union.

Mrs. Porter: Remarkable!

Mr. Marceau: One more question, if you do not mind. In the contacts you had with employers, what appeared to be the stumbling block for women, the lack of qualifications or the lack of available jobs? What did the employers say? Were they ready to hire women if they had the right kind of training? Did they say there were simply no openings?

Mrs. Porter: Maybe Denis could answer that.

Mr. Lamothe: I think it could be said in answer to that question that there would be no problem in hiring women if they had the proper technical training. But then it could be argued that proper training could be given to women. In that case the employer would probably scratch his head and say something like: "I will have to do something with my toilets because there are only men here right now." He would say that he would need toilets for women and that it would cost him some money to make the change. And he would raise questions as to how a woman could work with 50 men. He would say that he would want to look at this more closely.

So there is deep-rooted prejudice and I am not sure that women will be able to be fully integrated into the workplace in the absence of some kind of financial rewards to employers. Your 75 per cent program is perfect. The employer has all he wants. I just received a phone call this morning from the owner of a garage in Quebec. He is ready to hire and train two women to sell automobiles in his showroom. Men have always done this kind of work before. He told me that he was looking for a woman who could sell, with a nice appearance, not too old.

Mr. Marceau: She had to have nice eyes, as Mrs. Porter was saying.

Mr. Lamothe: Nice eyes, of course.

Mr. Marceau: It can be useful sometimes.

Mr. Lamothe: Certainly. At any rate, I am sure, Mr. Marceau, that if the manpower centre did not pay 75 per cent

[Text]

salaire payés par le Centre d'emploi n'existait pas, il n'aurait jamais fait de tel appel. Jamais!

C'est de cette façon-là qu'on va embarquer les employeurs. C'est en leur offrant un aspect pécuniaire qui va faire en sorte que le gars dise: Eh bien, c'est rentable pour moi de former cette personne-là. En même temps, il va découvrir une personne capable de faire le job, motivée, une femme fantastique qui va vendre des autos à la pelletée. Bravo! Mais il faut commencer là. C'est là qu'on travaille, nous. On commence à la pointe, à la base constamment, puis c'est difficile. On a choisi un homme pour faire des contacts avec l'employeur surtout; j'aime cela confronter mes semblables sur des questions comme celles-là. C'est bien plaisant.

• 1725

Mme Porter: C'est parce que l'employeur aussi nous voit venir. Si c'est une femme, il va dire «c'est encore une maudite femme», tandis que si c'est un homme... C'est intentionnellement que j'ai pris un homme! Comme je sais que Denis est capable de les avoir dans le détour, je le laisse aller.

Le président: C'est le dernier commentaire parce qu'il est plus de 17 h 00 mais en réponse à votre question, nous avons remarqué qu'il y a des changements en marche maintenant. C'est peut-être parce qu'il y a des pénuries, je ne le sais pas.

Mme Porter: Oui, oui. Mais je pense qu'il faut surtout compter sur des pénuries, pour commencer...

Le président: Oui c'est vrai.

Mme Porter: C'est ce qui est arrivé en Suède d'ailleurs. C'est à partir de pénurie de main-d'œuvre que des employeurs ont pu faire des expériences pilotes avec des femmes, et que les femmes ont prouvé leur rentabilité, leur efficacité et que l'employeur a pu par la suite vouloir les employer justement pour leur compétence. Il faut être réaliste vous savez. Il ne faut pas rêver en couleur.

Le président: Il est intéressant quand même, nous avons mentionné cette chose plusieurs fois, mais pendant la guerre, la deuxième guerre mondiale, quand tous les jeunes hommes étaient outre-mer ou dans l'armée, il y avait des femmes dans les usines qui ont fabriqué des avions, fabriqué des bateaux...

Mme Porter: C'est ça.

Le président: ... et après la guerre tout a changé; mais heureusement, les choses commencent à bouger. On a beaucoup à faire, parce que même avec les sociétés gouvernementales comme Air-Canada, il y a très peu de femmes pilotes. Pourtant les femmes peuvent faire cela très facilement, et même sur les chemins de fer comme conducteurs. Ces positions paient très bien, comme vous le savez. En tout cas, nous avons l'intention de faire des recommandations, je ne sais pas exactement quoi, mais il est certain que nous sommes ici pour cette question. Alors merci.

Mme Porter: Cela nous a fait plaisir.

Mme Guimond: J'aurais peut-être un commentaire à faire encore. C'est qu'avec le taux de natalité qui baisse de plus en plus, il faut vraiment que les Canadiens prennent conscience qu'en 1990 de jeunes cadres dynamiques, il va en rester de moins en moins. Alors si on se prépare tranquillement dans la

[Translation]

of the salary, the employer would not have called. Absolutely not!

So this is how the employers will come to join the movement. It is by offering them financial rewards that we will be able to give them to think that it is profitable for them to hire women. On top of that, this employer that I was talking about will discover that he will have hired a woman with motivation, a woman who will sell hundreds of cars for him. But there has to be a beginning, this is where we come into play. We are working from the base and it is not always easy. We chose a man to make contacts with employers. I would like to be able to see my fellow man on such questions. It is really stimulating.

Mrs. Porter: It is also because the employers can see us coming. If it is a woman who comes to see them, they say "here comes another of those woman". With a man, it is different. I deliberately chose a man for the job. I know that Denis is able to get him in the end so I let him go.

The Chairman: This will be the last comment, since it is past five o'clock now. In answer to your question, we have noticed changes in progress at this juncture. Maybe it is because there are shortages.

Mrs. Porter: Well, shortages in manpower allow us to start somewhere...

The Chairman: True.

Mrs. Porter: This is how it came about in Sweden. It is because there were shortages in manpower that employers there started pilot projects involving women and that women could prove that they are able to work in a profitable and efficient manner. After that, employers hired them for their qualifications. One has to keep both feet on the ground in all of this, you know.

The Chairman: It is worth recalling one more time that during the Second World War, when the young men were abroad or in the service, women were working in plants constructing planes, ships...

Mrs. Porter: Of course.

The Chairman: ... and that after the war the situation changed again. Fortunately we are starting to make progress now. There is still much to do; state corporations such as Air Canada, for example, have a very limited number of women pilots. This is the kind of work women could do very easily. The same goes for engineers on the railroads. These are highly paid positions, as you know. At any rate, we intend to make recommendations, although we do not know what they will be exactly at this stage. This is the reason why we are here and we are listening to you. Thank you.

Mrs. Porter: The pleasure was ours.

Mrs. Guimond: I would have one more comment to make, if you would allow me. With the birthrate continually decreasing as it is, Canadians must be made aware that by 1990 very few young and dynamic executives will be left. If in the decade the manpower is slowly prepared to face this prospect, it will not

[Texte]

décennie qui vient à préparer la main-d'œuvre, il ne sera pas nécessaire de faire une loi, comme c'est arrivé en Suède. Parce qu'à ce moment-là, il y aura peut-être une collaboration des employeurs et une collaboration gouvernementale et des organismes aussi. Alors, je recommande fortement que les programmes continuent et que la sensibilisation se fasse de plus en plus, parce que cela va être un besoin en 1990.

M. Marceau: Ce que femme veut, Dieu le veut!

Mme Guimond: Parce que les femmes ne font plus d'enfants...

M. Marceau: Il faut dire que maintenant cela s'est stabilisé; la décroissance semble avoir atteint un niveau maximum et d'après ce que je voyais dans le journal hier, il y aura d'ici 10 ans, 564,000 nouveaux foyers au Québec. Alors c'est peut-être un contre-poids qui semble dire que nous avons atteint le creux de la vague et qu'il semble y avoir une remontée lente mais certaine.

Le président: Bon, merci. Alors nous ajournons jusqu'à demain où nous aurons trois groupes-exécutifs disponibles, le Comité du développement régional de l'est du Québec, et l'Alliance des travailleurs du Québec. A demain matin, à 9 h 30.

Le mardi 10 février 1981

• 0940

Le président: I wish to call the meeting to order. La séance est ouverte. Ce matin, nous avons comme témoin monsieur George McGowan de Executives Available/Exécutifs disponibles. We have with the task force this morning Mr. Marceau, member of Parliament for Jonquière; Gerry Swartz, the Research Director; Audrey O'Brien, our Clerk; and Mr. Desrosiers, another one of our research assistants. Mr. McGowan, your brief is relatively short. I would ask you to read it and then we can put some questions to you.

Mr. George McGowan (Executives Available): Thank you. Good morning. This is basically a revised sheet of one that was turned in under the blanket group of ARE in Montreal last week. Unfortunately we did not get a chance to present it in the intent that we tried to put across at that time. Rather than read it I will just give you a few high points on it and save some time.

We are Executives Available. That is both the name of our organization and what we are in fact, and we are not Executives Available by choice. We are all executive-level, senior management who have been discharged or released from companies for various reasons over the past few years. We have a membership that is open to any person over 40 years of age who has held senior or mid-management positions in any discipline. We are not an employment agency, an executive search or a placement agency. Each person is individually seeking to re-establish himself. So we have gathered together to apply our pooled experience of more than 1,500 years to aid each other in this endeavour. Our success is demonstrated in the fact that we have placed over 200 people in our past three years of operation.

[Traduction]

be necessary to legislate as was the case in Sweden. Maybe the employers, the governments and the different organization will be able to co-operate. So I would wish that the programs be maintained and that the conscience-raising be continued because the needs will be strongly felt by 1990.

Mr. Marceau: A women always has her way!

Mrs. Guimond: Women do not have children anymore...

Mr. Marceau: It has to be said that the situation has stabilized; the decrease in birthrate seems to have stopped. From what I was reading in the papers yesterday, in 10 years from now, there will be 564,000 new families in Quebec. So maybe we have touched the bottom and we are going to experience from now on a slow but steady rise.

The Chairman: Thank you. We will adjourn until tomorrow when we will hear three groups: Executives Available, the Regional Development Committee for Eastern Quebec and the Workers Alliance of Quebec. Until tomorrow at 9.30.

Tuesday, February 10, 1981

The Chairman: La séance est ouverte. I call the meeting to order. This morning, we have as witness Mr. George McGowan from Exécutifs disponibles, Executives Available. Le groupe d'études comprend ce matin M. Marceau, député de Jonquière, Gerry Swartz, directeur de la recherche, Audrey O'Brien, notre greffier, et M. Desrosiers, un autre de nos adjoints à la recherche. Monsieur McGowan, comme votre mémoire est relativement court, vous pouvez le lire puis nous vous poserons quelques questions.

M. George McGowan (Exécutifs disponibles): Merci. Bonjour. Il s'agit en fait d'une version revue et corrigée du mémoire présenté à Montréal la semaine dernière par notre groupe pour la défense du droit au travail. Malheureusement, nous n'avons pas eu l'occasion de le présenter comme nous l'aurions voulu. Plutôt que de le lire, je vais me contenter d'en présenter les points saillants. Cela permettra d'aller plus vite.

Notre groupe s'appelle donc Exécutifs disponibles, ce qui explique bien ce à quoi nous servons. Nous ne sommes pas disponibles par choix. Nous sommes tous des cadres, souvent de haute direction, qui ont été renvoyés ou mis à pied pour diverses raisons au cours des dernières années. Tous ceux qui ont plus de 40 ans et qui ont déjà été cadres supérieurs ou moyens peuvent faire partie de notre association, quel que soit leur domaine. Nous ne sommes pas une agence d'emplois ou de placement car chacun essaie de se trouver lui-même une situation. Nous nous sommes regroupés afin de mettre en commun nos 1,500 années d'expérience pour nous aider mutuellement à atteindre notre but. L'entreprise a du succès puisque nous avons réussi à trouver des emplois à plus de 200 personnes depuis 3 ans.

[Text]

The primary difference between ourselves and any private or governmental agency to date has been that since we are all unemployed we understand the shock, trauma, the effects of sudden unemployment upon people who have held the same position for 20 years or more. We have a program that is set up to try to alleviate this condition as best we can. In effect, we put them back into an office situation and compel them to work with their peers in our necessary day-to-day operations, attend weekly meetings and attend a seminar. The purpose of the seminar is to teach the person to face himself, primarily his shortcomings. Many times it is not being able to speak French and many times it is not being able to keep pace with today's economy. Whatever the reason, the purpose is to have him face that and at the same time appreciate his accomplishments, learn how to stress one and negate the other. Again, it works and we have placed more than 200 people.

At the present time we have just over 50 people on our list. They are collecting about \$400,000 in unemployment insurance and are not paying about \$750,000 in income tax. In effect, this is a million dollars negative cash flow to the government. This, coupled with the 1,500 years of idle experience sitting, has brought us to the point of making the following recommendations.

Most programs now in effect in governmental control are intended to integrate youth into the labour force through skill training and subsidized plans. Since such plans do not take cognizance of the senior-level unemployed, it is recommended that some subsidy be offered, either directly by salary augmentation or indirectly by a tax reduction, to any enterprise hiring senior-level personnel from the unemployed of Canada. This subsidy would remain in effect for a term of about one year to allow the enterprise to benefit from the services of this senior-level person and permit the enterprise to carry the whole cost.

• 0945

Since it is becoming also increasingly requisite that senior personnel and technological personnel become conversant with new, and still developing, methodology, it is recommended that unemployed senior level personnel be offered a remunerated program to return to a college to pursue current and updated philosophies in their particular discipline, or to obtain academic proficiency within a new discipline required by industry. This action should reduce the concept of a structural unemployment that exists simply because the Canadian economy is changing faster than the ability of the labour force to adapt. We believe the main sources of this problem are the ever faster changes in technology and the shift of industry from east to west. Structural unemployment is associated with another presumption: that the underlying problem lies not with the shortage of jobs but, rather, with the reputed inability, through lack of skills, or reluctance on the part of the unemployed to seek out job opportunities.

[Translation]

La différence fondamentale entre notre groupe et une agence de placement privée ou gouvernementale, c'est que, étant tous au chômage, nous comprenons le choc, le traumatisme, l'effet que produit le chômage inattendu sur ceux qui occupent le même poste depuis plus de 20 ans. Notre programme a pour but d'atténuer le plus possible ces effets. Nous remettons ces chômeurs dans un bureau et nous les obligeons à travailler avec leurs pairs à la gestion quotidienne des opérations, à assister aux réunions hebdomadaires et à un séminaire. L'objet du séminaire est de montrer aux gens à se regarder en face et à admettre leurs lacunes. Très souvent, c'est parce qu'on ne parle pas français, d'autres fois, c'est parce qu'on ne peut pas suivre l'évolution de l'économie. Quelle que soit la raison du renvoi, le chômeur doit y faire face et savoir en même temps évaluer ses réussites; il doit donc pouvoir insister sur les unes et nier les autres. Cette méthode a du succès puisque 200 personnes se sont déjà trouvées un autre emploi.

A l'heure actuelle, il y a à peine plus de 50 personnes sur notre liste. Ces gens reçoivent près de 400,000 dollars d'assurance-chômage au lieu de verser 750,000 dollars en impôt sur le revenu. Le gouvernement a donc un manque à gagner d'un million de dollars. Si l'on songe que de plus vous avez à ne rien faire ces gens qui comptent ensemble 1,500 années d'expérience, nous voulons présenter les recommandations suivantes.

La plupart des programmes qui sont actuellement contrôlés par le gouvernement ont pour but d'intégrer les jeunes au marché du travail en leur faisant acquérir une certaine formation et en subventionnant des programmes d'emploi. Comme ces programmes ne tiennent pas compte des cadres supérieurs au chômage, nous recommandons que des subventions soient offertes, soit directement en augmentant les salaires, soit indirectement en accordant des déductions fiscales, à toute entreprise qui engage des cadres supérieurs parmi ceux qui sont au chômage au pays. Cette subvention serait versée pendant environ un an afin de permettre à l'entreprise de profiter des services de ce cadre supérieur en lui laissant le temps de s'adapter à la dépense.

En outre, comme de plus en plus, on exige des cadres supérieurs et des techniciens qu'ils connaissent à fond les nouvelles méthodes qui évoluent constamment, nous recommandons que les cadres supérieurs au chômage se voient offrir d'être rémunérés tandis qu'ils retournent suivre des cours sur les idéologies actuelles ou modernisées, dans leur domaine, ou qu'ils acquièrent des connaissances didactiques dans un domaine nouvellement exigé par l'industrie. Cette mesure permettrait de réduire le chômage structurel dû tout simplement au fait que l'économie canadienne évolue trop rapidement pour que la main-d'œuvre puisse s'y adapter. Le problème découle surtout des changements technologiques toujours plus rapides et du fait que l'industrie se déplace de l'est vers l'ouest. Le chômage structurel s'allie à une autre hypothèse, à savoir que le manque d'emploi n'est pas à la source de tous ces problèmes, mais bien plutôt l'incapacité des chômeurs à rechercher des emplois, soit parce qu'ils ne le peuvent pas, soit parce qu'ils ne le veulent pas.

[Texte]

Since it is also believed by a large number of senior level personnel that there is a reluctance on the part of most officers of Canadian companies to speak directly with the Department of Manpower and Immigration, and should the surmise be correct that there does exist a hidden market for senior level personnel, it is recommended that the government launch an intensive study of this hidden market to provide a medium for qualified senior level unemployed to converse directly with senior levels in industry. Since it is becoming apparent that unemployment will remain an ever-present problem, and shall remain such for an indeterminable length of time, it is recommended that the government award grants to institute action groups, within areas of high unemployment, to assist the senior level unemployed.

Mergers, consolidations, business failures are now ordinary news. No great commotion arises in their wake. One facet of these business operations is the release of the administrative personnel and their staffs. For these professional, technological and administrative newly unemployed, the government supplies a special section within the Manpower and Immigration Services. Our members are all required to register with this office, but to date not one of our more than 200 graduates has been re-employed through this service. Indeed, we have had several instances of people being referred to us by Canada Manpower and Immigration.

There seems to be a lack of ability or desire on the part of government to assist the senior level unemployed percentage of the labour force. This indicates a need to pass the unemployment problem over to the unemployed community. In some rural areas of Canada, the problem has been given over to the community to plan their employment strategies. It is now time to permit urban communities to plan their own particular action to alleviate unemployment. Groups directly concerned with the unemployed, with expertise and community support, require financial resources to permit total involvement in assisting the unemployed community.

We believe the role of government in support of these action groups is to control our natural resources. Foreign ownership and domination of our resources must be lessened or ended. Government should create employment by encouraging Canadian investment in processing facilities, or by instituting Crown corporations to construct and operate processing plants in situ. The decline in investment and manufacturing production as a percentage of total product and investment figures has contributed to slow employment growth. We believe this is due to the more than 60-per-cent foreign ownership of Canadian manufacturing, and to the lack of federal industrial planning.

In brief, we believe executive level personnel are now required to have basic knowledge of several disciplines, and must look toward a much more mobile way of life. Canada is developing slowly at present but has immeasurable potential. The latter years of the 1970s have shown that people must be

[Traduction]

Comme un grand nombre de cadres supérieurs croient que la plupart des directeurs des sociétés canadiennes n'aiment pas beaucoup traiter directement avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, le cas échéant, il existe donc un marché méconnu pour les cadres supérieurs. Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement entreprenne une étude exhaustive de ce marché afin de permettre aux cadres supérieurs compétents qui sont au chômage de s'entretenir directement avec les administrateurs des industries. Il devient de plus en plus évident que le chômage est maintenant un problème universel et qu'il le restera longtemps. Nous recommandons donc que le gouvernement octroie des subventions permettant de créer des groupes dynamiques dans les régions où le taux de chômage est très élevé afin d'aider les cadres supérieurs au chômage.

Les fusions, les consolidations et les faillites sont maintenant chose courante. Il n'y a plus de grandes commotions lorsque cela se produit. L'une des conséquences de ces transactions, c'est la mise à pied des administrateurs et de leur personnel. Pour ces professionnels, techniciens et administrateurs qui se retrouvent au chômage, le gouvernement administre un bureau spécial au sein des services de l'Emploi et de l'Immigration. Les membres de notre association sont tous tenus de s'inscrire auprès de ce bureau, mais, jusqu'à présent, pas un parmi les 200 et plus d'entre eux ne se sont trouvé un emploi par son entremise. D'ailleurs, plusieurs personnes nous ont été envoyées par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Le gouvernement semble peu disposé à aider les cadres supérieurs au chômage, s'il n'en est pas capable. Cela signifie que le problème du chômage doit être relayé aux chômeurs. Dans certaines régions rurales du Canada, on a laissé la collectivité planifier ses stratégies d'emploi. Il est maintenant grand temps de permettre aux agglomérations urbaines de planifier elles-mêmes la diminution du chômage. Les groupes qui s'occupent directement des chômeurs avec expérience et avec l'appui de la collectivité, ont besoin de ressources financières qui leur permettent d'aider pleinement les chômeurs.

Le rôle du gouvernement auprès de ces groupes est de contrôler nos ressources naturelles. Il faut diminuer la propriété étrangère et la mainmise sur nos ressources, ou alors y mettre fin. Le gouvernement doit créer des emplois en incitant les Canadiens à investir dans l'industrie de transformation, ou en créant des sociétés de la Couronne qui construiront et administreront des entreprises de transformation sur place. La baisse des investissements et de la production des manufactures par rapport à l'ensemble de la production et des investissements contribue à ralentir la croissance de l'emploi. Nous croyons que cela est dû en partie au fait que plus de 60 p. 100 des entreprises canadiennes appartiennent à des étrangers ainsi qu'au fait que le gouvernement fédéral n'a pas de plan industriel.

Bref, nous croyons que le personnel-cadre doit posséder certaines connaissances fondamentales dans diverses disciplines et qu'il doit se faire à une plus grande mobilité. Le Canada se développe lentement mais il a un potentiel incommensurable. A la fin des années 1970, on a pu constater que les gens

[Text]

prepared to relocate to those areas that are developing. Some percentage will remain static within these areas, but the majority will be required to follow the market in its migrations. At the same time, in 10-or-20 year cycles, senior personnel must be retrained or reoriented to suit labour conditions. This is a present-day fact. The future possibly may require even shorter periods between updating of disciplines and locales of work.

We believe our organization and other similar groups can offer valued assistance to senior level personnel caught up in these periods of transition. We can, and do, demonstrate that senior level personnel can operate effectively in any discipline with a relatively short indoctrination period. Principles of sound management are inter- and intradisciplinary, and the benefits of utilizing these administrators with their experience are self evident. A series of cells or branches interlinking across developing areas could produce rapid results to employers, and more rapid development of our resources and industries. The effect on our gross national product should be dramatic.

Thank you.

• 0950

The Chairman: Thank you, Mr. McGowan. You say that you have placed—not you alone but your organization—over 200 men and women back in employment. These were men and women who had been senior executives and over 40, I presume. Over what period of time is that?

Mr. McGowan: Three years. We just celebrated our third year two weeks ago. We are three years old.

The Chairman: I see. Now, what would be some examples of the backgrounds of these people. When you say senior management, without giving names, what would some of these people have done and how would they have become unemployed?

Mr. McGowan: The President of McBride and Chemicals was a case in point. When the company was purchased by an American group, unfortunately the shuffle resulted in his becoming unemployed. He came to us and he is back in industry.

The Chairman: How long would he have been unemployed looking for work?

Mr. McGowan: Eighteen months. He was off 18 months. The well-known shuffle in Sherwin-Williams over the past two years resulted in about 15 members' losing their jobs: different presidents, different control officers, different functions within the company. As the American parent company took over and altered its psychology, those people were just redundant and were let out. There is a fairly small percentage that suffered from the advent of the forcible French in effect, but usually that is not a problem. That is something that can be solved very easily.

The Chairman: How would these people, these senior executives, come in touch with your organization?

[Translation]

étaient prêts à aller s'établir dans des régions en plein essor. Une certaine proportion devra demeurer fixe, mais la majorité sera tenue de suivre les mouvements migratoires du marché. De la même façon, le personnel-cadre doit être recyclé ou réorienté par périodes de 10 ou 20 ans de façon à mieux répondre aux conditions du marché. C'est déjà une réalité. L'avenir nous imposera peut-être même des délais encore plus courts entre deux recyclages ou deux déménagements.

Nous croyons que notre organisation et d'autres groupes semblables peuvent aider le personnel-cadre qui se retrouve dans de telles périodes transitoires. Nous voulons prouver que les cadres supérieurs peuvent être efficaces dans n'importe quel domaine pourvu qu'il y ait une période relativement courte de formation. Les principes d'une bonne gestion sont les mêmes dans toutes les disciplines et l'avantage d'utiliser ces administrateurs expérimentés n'a pas besoin d'être démontré. Un réseau de cellules s'étendant dans toutes les régions en développement rapportera rapidement aux employeurs et permettra un développement accéléré de nos ressources et de nos industries. L'effet sur notre produit national brut sera spectaculaire.

Je vous remercie.

Le président: Je vous remercie, monsieur McGowan. Vous dites que votre organisation a réussi à trouver un emploi à plus de 200 hommes et femmes. Il s'agissait de cadres supérieurs de plus de 40 ans. Combien de temps avez-vous mis pour le faire?

M. McGowan: Trois ans. Nous venons à peine de célébrer notre troisième anniversaire, il y a deux semaines.

Le président: Bien. Pouvez-vous nous donner un profil type de ces gens. Vous dites qu'il s'agit de cadres supérieurs, mais est-ce que vous pourriez, sans les nommer, nous dire comment ces personnes se sont retrouvées au chômage?

M. McGowan: Je peux vous donner en exemple le président de McBride and Chemicals. Quand la société a été achetée par des Américains, il s'est retrouvé sans emploi à la suite de la réorganisation de l'administration. Il a fait appel à nous et il s'est trouvé un nouvel emploi.

Le président: Pendant combien de temps s'est-il cherché quelque chose?

M. McGowan: Pendant 18 mois. Il a été au chômage pendant tout ce temps. La célèbre réorganisation de Sherwin-Williams il y a deux ans a abouti à la mise à pied de 15 personnes, la plupart des présidents, des agents de contrôle et d'autres aussi. La société-mère américaine a pris en charge la société ici et a modifié ses méthodes, si bien que tous ces gens se sont retrouvés de trop. Un faible pourcentage de cadres a souffert de l'usage obligatoire du français, mais cela ne pose pas de problème en général. C'est d'ailleurs très facile à régler.

Le président: Comment ces cadres supérieurs communiquent-ils avec votre organisation?

[Texte]

Mr. McGowan: Usually through Manpower or Unemployment Insurance. They have referred them to us in great quantities. We have had rather extensive TV and radio coverage in the past two years in Montreal and in the Quebec region. The Catholic church, well, I guess, it is interdenominational—most churches are referring people to us now that are in bad shape; people who do not have unemployment insurance or are not qualified for it, who happen to fit the rest of the qualifications; over 40 and from mid-management positions.

The Chairman: You would think that these people would use the private employment agencies. For example, I know of several of our former colleagues who lost their jobs in the last couple of years due to elections, and some of them had great difficulty in finding work.

Mr. McGowan: They should have come to us.

The Chairman: I just want to have your comment on this. As you know, if you look in the newspapers there are a lot of private personnel agencies, private placement agencies who actually advertise to place senior executives. Now, since they do that as a business, have some of these people been to those private placement agencies and have had no success? I wonder why they would go to a group like yours rather than to those private agencies.

Mr. McGowan: The private agency is a business. It is a meat market in effect. They have to get so many bodies and they just weed them out to fill one particular job or several jobs that they have on their files. They have no understanding of the mental state of the recently unemployed; that is the only failure. Certainly they work or they would not be in business, but I do not think, if you checked them out quite carefully, they can match our record of placements. We are good. We do what we say. We have put over one a week back—these are vice-president and general manager level—for the past three years. I do not think any agency can match that.

The Chairman: What about yourself? Are you working for Executives Available now? What is your position with Executives Available?

Mr. McGowan: I am a graduate member. I was a member of that. The company I worked with in Labrador—I was a partner, half owner. One of the unfortunate results of Bill 101 was the dissolution of our company when the senior manager decided to leave and go to Ontario. I tried to operate on my own and used these professional placement agencies to hire me somebody to take my own place. It did not work and the company just collapsed.

• 0955

The Chairman: You are back at work now?

Mr. McGowan: Oh, I am back at work now. Even during the interim I worked as a teacher to the Indians—the Naskapi and Montagnais in Labrador, and more recently, for two years, at Caughnawaga—Montreal, with the Mohawk survival school, Kanawaki. I have now left that school and I am

[Traduction]

M. McGowan: En général par l'entremise des centres de main-d'œuvre ou de la Commission de l'assurance-chômage. On nous en renvoie beaucoup. Depuis deux ans, à Montréal et au Québec, on a beaucoup parlé de nous à la télévision et à la radio. L'Église catholique et la plupart des autres églises nous renvoient des gens qui sont mal en point. Il s'agit de gens qui ne reçoivent plus d'allocation-chômage ou qui n'y ont pas droit. Il faut toutefois que ces gens aient plus de 40 ans et qu'ils aient eu au moins des postes de cadre moyen.

Le président: Ces gens pourraient quand même faire appel à des agences de placements privées. Plusieurs de nos anciens collègues qui se sont retrouvés sans emploi à cause des élections ont eu beaucoup de mal à se trouver du travail.

M. McGowan: Ils auraient dû faire appel à nous.

Le président: Quand on regarde dans les journaux, on voit beaucoup d'annonces pour des services de placement privés qui recherchent un emploi pour des cadres supérieurs. Est-ce que certains se sont adressés à ces services privés sans résultat? Je me demande pourquoi on s'adresserait à une organisation comme la vôtre au lieu de faire appel à ces services privés.

M. McGowan: Un service privé est une entreprise. On peut le comparer à un marchand de viande. On reçoit tant de corps et on les examine jusqu'à ce que l'on ait trouvé celui qui répond aux exigences. On n'attache aucune importance à l'état psychologique des nouveaux chômeurs; c'est d'ailleurs là la seule faille. Ces services travaillent énormément, sinon ils ne survivraient pas, mais je crois qu'une étude approfondie révélerait qu'ils n'arrivent pas à trouver autant d'emplois que nous. Nous sommes très bons et nous tenons nos promesses. Nous avons réussi à remplacer plus d'un cadre par semaine depuis trois ans et il s'agissait de vice-présidents et de directeurs généraux. Aucun autre service ne peut se vanter d'un tel succès.

Le président: Et vous? Est-ce que vous travaillez maintenant pour Exécutifs disponibles? Quel est votre titre?

M. McGowan: Je suis un membre de l'organisation. L'entreprise pour laquelle je travaillais au Labrador m'appartenait en partie. Malheureusement, à la suite de l'adoption du Bill 101, notre compagnie a été dissoute car le directeur général a décidé de partir s'installer en Ontario. J'ai essayé de travailler seul et j'ai même fait appel à ces services de placement afin de trouver quelqu'un qui me remplacerait, mais je n'y suis pas arrivé et la compagnie s'est effondrée.

Le président: Êtes-vous maintenant retourné au travail?

M. McGowan: Je suis maintenant retourné au travail. Même dans l'intervalle, j'ai travaillé comme enseignant auprès des Indiens, des tribus Naskapi et Montagnais du Labrador et plus récemment, pendant deux ans, à Caughnawaga, près de Montréal, à l'école de survie Mohawk, Kanawaki. Actuelle-

[Text]

employed again in business as a real estate and construction manager for an international company.

The Chairman: In your brief you suggest that the government's retraining programs are not being made available to senior management, unemployed people over 40. As far as I know, there is nothing in the law or in the regulations which—and I stand to be corrected on this—restricts manpower retraining programs to people under 40. Perhaps it is just the bias of the manpower counsellors.

How many of these people, whom you have placed, are willing to take some kind of retraining to get work? As you point out, there is rapid changing technology: a man who was in business, started a business, 20 years ago would not have had the use of, let us say, a lot of the computers and electronic equipment in plants, and so on. He may have to be retrained himself to be able to co-ordinate his business information with the new methods, the new technology. Are the people who come to you willing to go to retraining and have any of them been accepted for retraining through Canada Employment?

Mr. McGowan: They are most certainly willing to go, none have been accepted to date. The problem is financial more than anything else. They cannot live on the retraining allowances. The unfortunate fact with executive people on that level is that they have, each one individually, established a standard of living and they do not seem to be able to change. They have to have a fairly high income; they cannot live on the allowance for retraining. That is probably one of the major reasons why they would not go back.

In the first year of operation, admittedly, there was a group of old die-hard people that had no knowledge of modern technology. They had grown within their own corporations and had not kept pace with outside technology.

I am a qualified industrial teacher and I hold training, evaluation and rating certificates from the Province of Quebec. In establishing our seminar and setting up this training program of our own, we have placed a very strong emphasis on illustrating to these people the necessity to change this way of thinking and accept this modern technology and do their damndest to pick it up as fast as possible. It is important and they are changing. Within the past two years more and more of our people have on their own, or through outside agencies, gone to technological or disciplinary training of their choice.

The Chairman: You say over the last three years you have been able to place approximately 200 persons back in jobs. I think you also say in your brief that there are about 50 on your list...

Mr. McGowan: At the moment.

[Translation]

ment, j'ai quitté cette école et je suis maintenant de retour dans le monde des affaires comme directeur du Service immobilier et de construction d'une entreprise internationale.

Le président: Dans votre mémoire, vous laissez entendre que les programmes de perfectionnement du gouvernement ne sont pas offerts aux cadres supérieurs, aux sans emploi de plus de quarante ans. A ma connaissance, aucune loi, aucun règlement n'existe, et qu'on me corrige si je fais erreur, qui limite les programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre aux personnes qui ont moins de 40 ans. Ce sont peut-être les conseillers des centres d'emploi qui ont des préjugés.

Combien de ceux que vous avez placé sont disposés à se réorienter pour trouver du travail? Comme vous l'avez fait remarquer, la technologie évolue rapidement: un homme qui était dans le monde des affaires, qui a mis sur pied une entreprise il y a vingt ans, n'aurait pas eu besoin dans ses installations de beaucoup d'ordinateurs et d'équipement électronique. Il a peut-être besoin de se perfectionner de façon à pouvoir coordonner les renseignements commerciaux grâce à la nouvelle technologie. Ceux qui vont vous voir sont-ils disposés à se perfectionner et certains d'entre eux ont-ils accepté de suivre des cours par l'entremise des centres d'emploi du Canada?

M. McGowan: Ils sont très certainement disposés à y aller; toutefois, jusqu'à présent, personne n'a été accepté. Le problème se situe sur le plan financier plutôt qu'ailleurs. Ces gens n'arrivent pas à vivre avec les allocations de perfectionnement. C'est malheureusement un fait que les cadres à ce niveau ont tous individuellement atteint un niveau de vie qu'ils semblent incapables de modifier. Il leur faut des revenus assez élevés; ils ne peuvent pas vivre avec l'allocation de perfectionnement. C'est probablement l'une des raisons principales qui les empêcheraient de retourner suivre des cours.

La première année d'activités, j'admet que nous avons eu un groupe de durs qui n'avaient aucune connaissance de la technologie moderne. Il s'agissait de gens qui avaient monté au sein de leur propre entreprise sans se tenir au courant de la technologie extérieure.

Je suis un professeur industriel qualifié, je détiens des certificats de formation, d'évaluation et de notation de la province de Québec. Dans la préparation de notre séminaire et de notre propre programme de formation, nous avons beaucoup insisté sur le fait qu'il faut démontrer à ces gens la nécessité de changer leur façon de voir et d'accepter la technologie moderne ainsi que de faire tout leur possible pour s'y reconnaître le plus rapidement possible. C'est important, et ils changent. Au cours des deux dernières années, de plus en plus de nos étudiants ont, de leur propre chef, ou grâce à d'autres organismes, suivi des cours en technologie ou dans la discipline de leur choix.

Le président: Vous dites qu'au cours des trois dernières années, vous avez pu placer environ 200 personnes. Je crois que vous mentionnez également dans votre mémoire qu'il y a environ 50 personnes sur votre liste...

M. McGowan: A l'heure actuelle.

[Texte]

The Chairman: ... at the moment. How many people out there do you think really need this kind of assistance? Have you any idea in Montreal, for example, how many unemployed senior executives there are or senior personnel who are over 40? Do you ever check with unemployment insurance or the manpower office to find out, in the Montreal area, as an example.

Mr. McGowan: Yes. The last figure we got was for September of last year and there were 110,000 mid-management or above personnel.

The Chairman: A hundred and ten thousand in Montreal?

Mr. McGowan: In Montreal. It is a large percentage of the unemployment force. There is a group of the unemployed who will always be unemployed. There is another group of the unemployed who, for various reasons, cannot remain in the Province of Quebec and have to relocate to other places.

There is another group which are these mid-management, senior management level personnel, who are really stuck. There are no jobs for them, they are going to have to be retrained or moved.

The Chairman: To what extent do you think this is due to the taking over of Canadian companies by foreign companies? You refer to that in your brief.

Mr. McGowan: Yes.

The Chairman: We hear about that from time to time where a large American or multinational company buys out a mid-sized Canadian company or a small Canadian company and then lays off the Canadian executives and integrates the Canadian company with the American parent. How widespread is that kind of thing, in leading to the unemployment you are talking about?

• 1000

Mr. McGowan: In our particular group, over the past three years, at a rough guess—I do not know the exact figures, but it would certainly be more than 60. The classic case is Sherwin-Williams, which is published and quite easy to check. I think 22 people lost their positions in the course of the three-month shake-up and change-around in that takeover. That will give you a fairly accurate idea of what happens.

Small companies do not seem to have too much effect. The existing people stay on, change their business philosophies and management methods to suit the Americans, and seem to stay there. A lot of other companies do not have that opportunity. They are just willy-nilly removed. Some of them are well publicized.

The Chairman: Some of my colleagues might like to ask questions.

M. Marceau: Depuis que nous avons nos séances de travail, je dois vous dire que la question des personnes de plus de 40 ans qui sont sans emploi nous préoccupe. Mais je puis vous dire que vous n'êtes pas le seul groupe de citoyens qui ont plus de 40 ans et qui cherchent un emploi.

[Traduction]

Le président: ... à l'heure actuelle. A votre avis, combien y a-t-il de gens qui ont vraiment besoin de ce genre d'aide? Avez-vous une idée du nombre, par exemple, à Montréal, de cadres supérieurs en chômage ou des cadres supérieurs de plus de 40 ans? Est-ce que vous vérifiez auprès de l'Assurance-chômage ou des centres de main-d'œuvre pour savoir, par exemple, dans la région de Montréal, combien il y en a?

M. McGowan: Oui. Les derniers chiffres que nous avons remontent au mois de septembre de l'an dernier: on recensait 110,000 cadres moyens et supérieurs.

Le président: Cent dix mille à Montréal?

M. McGowan: A Montréal. Cela représente un pourcentage élevé du nombre de chômeurs. Il y a un certain groupe de chômeurs qui le sera toujours. Il y a un autre groupe de chômeurs qui, pour diverses raisons, ne peuvent rester au Québec et trouver de l'emploi et doivent donc déménager ailleurs.

Il y a un autre groupe, les cadres moyens et les cadres supérieurs qui sont vraiment mal pris. Il n'y a aucun emploi pour eux, il leur faudra se perfectionner ou déménager.

Le président: Jusqu'à quel point, à votre avis, cela provient-il de la mainmise des entreprises étrangères sur des sociétés canadiennes? Vous en parlez dans votre mémoire.

M. McGowan: Oui.

Le président: Nous entendons parler de temps à autre d'une grande société américaine ou multinationale qui achète une entreprise canadienne moyenne, ou une petite entreprise, pour ensuite licencier le personnel de direction canadien et intégrer l'entreprise au nouveau bureau américain. Quelle est l'ampleur de cette situation entraînant cette forme de chômage dont vous parlez?

M. McGowan: En ce qui nous concerne, au cours des trois dernières années, je dirai que le chiffre s'établit à plus de 60. L'exemple classique est celui de la Sherwin-Williams; les détails en ont été publiés et sont faciles à vérifier. Je pense que 22 personnes ont perdu leur emploi au cours des trois mois de chambardement qui ont suivi la prise de contrôle. Vous avez là un exemple qui illustre très bien ce qui se passe dans ce genre de situation.

Les petites compagnies ne semblent pas autant touchées. Les gens en place restent, modifient simplement leurs idées et leurs méthodes de gestion de façon à satisfaire les Américains. Ailleurs, ce n'est pas le cas cependant. Le personnel est limogé d'une façon ou d'une autre. Certains de ces cas sont très bien documentés.

Le président: Certains de mes collègues désirent peut-être poser des questions.

Mr. Marceau: Since the beginning of our meetings, we have been very concerned with the situation of the people who are over 40 years old and out of work. If it is any consolation I can tell you that you are not the only group representing people over 40 and looking for work.

[Text]

Je voudrais savoir, dans votre groupe de 50 qui vous reste, combien de francophones il y a? Est-ce que les personnes qui sont sans emploi et qui composent votre groupe sont toutes des anglophones ou s'il y a-t-il des francophones? Quelle proportion des anglophones, parmi ceux qui sont sous emploi, sont bilingues?

Mr. McGowan: In our particular group at the moment, I would say 25 of the men are totally bilingual, 12 I know of speak French only—no English—and the rest speak English only.

M. Marceau: Est-ce que vous avez pensé à offrir les services de ces personnes-là aux agences gouvernementales ou aux centres de main-d'œuvre? Dans un des mémoires qui nous ont été présentés hier, ou au cours des jours antérieurs, à d'autres endroits, il y a des gens d'expérience qui avaient plus de 40 ans, qui étaient sans travail et qui nous suggéraient d'utiliser leurs services pour enseigner à d'autres l'expérience qu'ils possédaient.

Est-ce que vous pensez que ce serait une possibilité, l'idée de faire en sorte que ces personnes, qui sont actuellement sans travail, soient utilisées par les agences gouvernementales pour donner une formation à des jeunes qui sont sans emploi et voudraient entrer sur le marché du travail?

Mr. McGowan: In the brief we submitted as part of the ARE group in Montreal, one of the recommendations we did put forward on that point was just that fact, that we utilize the existing unemployed senior-level personnel in this course of return to college or university both to learn and to instruct in the arts of policy-analysis and decision-making. I think yes, they do have a definite part to play in retraining other people; most definitely. A lot of it is a psychological bar at the moment, but I think that will change very shortly. The people themselves will realize the necessity of passing on this information. The old-time theory of guild-hall work, where a tradesman kept all his information to himself and dribbled it out in small parcels to an apprenticeship theory program—I think that has gone. That has disappeared. Now it requires rapid transmission of information from the senior to the junior; very rapid.

M. Marceau: Vous parlez, dans votre mémoire, de la mobilité. Vous semblez dire que ces gens-là seraient encore prêts à changer d'endroit et même à changer de province. Est-ce que vous avez fait des enquêtes? Avez-vous vérifié cette affirmation que vous venez de faire et qui serait de nature à mener à la conclusion que si les centres de main-d'œuvre, par des politiques plus souples, acceptaient de les déménager ou de leur trouver des emplois ailleurs, ces gens-là seraient disposés à changer d'endroit, et ne seraient pas nécessairement attachés à un endroit malgré leur âge?

• 1005

Mr. McGowan: When the people come in to join the organization we have an interview. There are two types, actually, one is a fact-finding interview and the other is a stress analysis interview.

[Translation]

I would be interested to know how many French-speaking people you have among the 50 remaining. Are the people within your group all English-speaking or are there French-speaking people among you? Among the remaining, among the people still looking for work in your group, how many are bilingual Anglophones?

M. McGowan: Au sein de notre groupe actuellement, je dirais qu'il y en a 25 qui sont entièrement bilingues et 12 qui ne parlent que français; les autres ne parlent que l'anglais.

Mr. Marceau: Did you ever give any thought to referring these people to government agencies or to the Manpower Centers? In one of the briefs we received yesterday or before that, elsewhere maybe, experienced people over 40 in search of work suggested to us that their services be used to make available their valuable experience to others.

Would you see any merit in this idea of having experienced people, looking for work right now, join government agencies to give training to unemployed youths wishing to enter the work place?

M. McGowan: Dans le mémoire que nous vous avons présenté à Montréal comme membres du groupe ARE, l'une des recommandations que nous vous avons faites était justement celle-là, que les cadres sans emploi actuellement reviennent aux collèges et aux universités comme étudiants et professeurs dans l'art de l'analyse des politiques et de la prise de décision. Ils doivent certainement avoir un rôle à jouer dans le recyclage d'autres personnes. Pour l'instant, il existe une barrière psychologique mais la situation est en voie de modification. Les gens verront bientôt la nécessité de transmettre leur savoir. L'ancienne théorie voulant que l'artisan garde toute sa science pour lui-même et ne consente à s'en départir que petit à petit en faveur d'apprentis, ne tient plus. Une telle attitude n'existe plus. Maintenant, le savoir doit être communiqué très rapidement du haut vers le bas.

Mr. Marceau: In your brief, you talk of mobility. You seem to suggest that these people would be ready to relocate even in another province. Did you make a survey on this? Did you verify this assertion, since it would lead to the conclusion that the Manpower Centers, if they were flexible enough to help move these people and find them work elsewhere, would be able to do something for them despite their age?

M. McGowan: Lorsque les gens demandent à se joindre à notre groupe nous leur faisons passer une entrevue. Cette entrevue prend deux formes: il y a d'abord un questionnaire destiné à obtenir les renseignements d'usage, puis une analyse de stress.

[Texte]

The fact-finding interview makes great point of the need to relocate within Canada on the part of these people, that should we find employment for them or should they find their own employment through our combined pooling they would be willing to relocate to any other province. Most of them—I would say not quite 100 per cent but 99.9 per cent—now realize the necessity of relocating and following the labour market. There is no more a static employment picture in Canada; people have to be ready to move—thorough mobility.

M. Marceau: Est-ce que la plupart des gens, parmi les 50 qui vous restent, proviennent des grands centres ou viennent-ils d'un peu partout à travers le Québec, des régions rurales? Se concentrent-ils à Montréal? Les 300 que vous avez placés, est-ce qu'ils viennent surtout des grands centres, Montréal ou Québec, ou y en a-t-il qui viennent également d'en dehors de ces grands centres?

Mr. McGowan: Most of them come from the Montreal area. By Montreal area I mean within 50 miles. One of our members comes from Ottawa. He was with the government for 30-some-odd years in the diplomatic corps. He drives down from Ottawa. We have some from Mont Joli, some from Quebec City, Chicoutimi, Arvida, Bagotville. Cela n'importe. It does not matter. Most are from Montreal, though.

M. Marceau: Avez-vous l'impression... c'est plus qu'une impression, parce que vous avez dit qu'à un certain moment, la question linguistique avait pu jouer un rôle dans le congédiement ou dans la perte d'emploi.

Quelle proportion de ces gens qui sont sans travail, de plus de 40 ans, dans votre organisme, de ceux qui restent actuellement et de ceux à qui vous avez trouvé des emplois, ont pu être congédiés uniquement pour des questions linguistiques?

Mr. McGowan: That is a loaded question. My personal opinion is that I do not think anybody was ever fired for language reasons only. I think it was sometimes used as a public tag, and somebody blamed it on us, saying, I do not speak French and I got bounced or fired because of that. I do not think that is necessarily true, I think there are other causes. This just happens to be a convenient excuse.

In passing, there are not 50 people remaining. Our membership is mobile. This last week we had four employed and we had five come in. That is why our population and our figures stay between the 40 and 50. It is not the same 50 people. Most people stay with us about two or three months, not more, and they are gone. The 50 people is just a figure we try to maintain for our own personal operation; it is easier to control at that size. It it got bigger, we would have a problem.

Since we have no funding, we pay for it ourselves. To rent offices, we send 4,500 pieces of literature across Canada every month. Even at 15 cents each for mailing, that is a hell of an expense, plus the cost of producing this brochure. We send it to presidents of Canadian corporations, personnel managers and the like, and it is a capsule commentary on each one of our

[Traduction]

Lors de la première entrevue, nous indiquons clairement à ces gens le besoin pour eux de se relocaliser ailleurs au Canada. Si nous leur trouvons de l'emploi ou s'ils se trouvent eux-mêmes de l'emploi par l'entremise de nos services regroupés, ils doivent être prêts à aller vivre dans n'importe quelle autre province. La plupart d'entre eux, je ne dirais pas 100 p. 100 mais 99.9 p. 100, voient la nécessité de se relocaliser et de suivre le marché de l'emploi. Il n'est plus possible de penser travailler à un seul endroit maintenant au Canada; les gens doivent être prêts à se déplacer.

Mr. Marceau: Among the 50 people remaining with you, how many come from the large centers and how many come from the rural regions in Quebec? Are they mainly from Montreal? What was the situation for the 300 whom you helped find work? Were they coming from the larger centers, Montreal or Quebec, or were they coming also from smaller centers?

M. McGowan: La plupart d'entre eux viennent de la région de Montréal, c'est-à-dire dans un rayon de 50 milles de Montréal. Un de nos membres vient d'Ottawa. Il a fait partie du corps diplomatique pendant 30 ans. Il vient en auto d'Ottawa. D'autres viennent de Mont-Joli, de Québec, de Chicoutimi, d'Arvida, de Bagotville. Il reste que la plupart d'entre eux sont de Montréal.

Mr. Marceau: Do you get the impression... Well, it is more than an impression since you have indicated at one point that the language question had probably contributed in the loss of employment for some people.

According to you, how many people over 40 in your group, among those who remain with you and among those you have been able to find work for, could have been dismissed strictly for reasons of language?

M. McGowan: Voilà une question à laquelle il n'est pas facile de répondre. Personnellement, je ne crois pas qu'il y en ait eu qui ait été congédié seulement pour cette raison. C'est l'impression qui a pu être donnée dans le public parfois. Il y en a qui ont dit que c'est parce qu'ils ne parlaient pas français qu'ils ont été congédiés. Personnellement, je pense qu'il y a dû y avoir d'autres causes. Il se trouvait que c'était l'excuse toute trouvée.

Je vous signale en passant qu'il ne nous reste pas nécessairement 50 personnes. La situation évolue rapidement pour nos membres. Cette semaine encore, nous avons trouvé de l'emploi à 4 personnes pendant que 5 autres nous arrivaient. Le chiffre varie de 40 à 50. Ce ne sont pas non plus toujours les mêmes 40 ou 50 personnes. Il y en a qui ne reste pas plus de 2 ou 3 mois avec nous. Le chiffre de 50 est celui auquel nous essayons de nous en tenir à nos propres fins; nous avons un meilleur contrôle avec un chiffre comme celui-là. S'il est dépassé, nous sommes en difficulté.

Nous devons compter sur nos propres moyens. Nous devons payer un loyer pour nos bureaux, nous envoyons 4,500 documents écrits un peu partout au Canada tous les mois. Même à 15c. l'envoi postal, cela représente une dépense considérable, plus les frais d'impression. Nous envoyons cette documentation aux présidents d'entreprises canadiennes, aux directeurs de

[Text]

members—a Q.C., a qualitative capsule. But they are not the same 50 people, they change monthly, sometimes weekly.

M. Marceau: Précisément, de quelle façon êtes-vous financés? Parce que, comme vous venez de le dire, vous avez quand même des dépenses assez substantielles. Deuxièmement, comment procédez-vous pour trouver de l'emploi? De quelle façon, par quels mécanismes pouvez-vous trouver des emplois à ces gens-là qui sont dans vos rangs?

Mr. McGowan: As far as funding, two years ago we got a grant from the federal government for \$36,000 to set up our offices in Pointe Claire. That is used up and gone.

This past year, I think we received \$15,000 from the Department of Manpower and Immigration to help us set up our school; that was done.

How do we find people jobs? We teach them how to make what we call a matrix analysis or a resume of their life where they mark down everything they have done, both the good and the bad. We have a group of people—we have professional writers, industrial psychologists, all unemployed, who are members and they analyze each of the members individually and teach them how to write a résumé and how to conduct themselves during an interview. That is the schooling; the mechanical part of it. The actual getting of a job: It is up to him to find the job he wants, rate it himself to see how much effort he wants to put into actually pursuing it. We will help in any way we can but the member is responsible for finding his job. From the brochures we mail across Canada, naturally we get responses. These are read out at every weekly meeting. They have a number attached. Any member or any group of members who want to apply for that job tell us and their name is marked on the sheet with that job application and those people write. No other member will apply for that job until this single person or this two or three people who are interested have received a response from the company either favourable or not. If it is not favourable, that job is put back on the floor and another group or another person can try. This weekly meeting, this weekly presentation of job opportunities throughout Canada, is the main source of finding work for these people.

• 1010

M. Marceau: Selon le message que vous venez de nous donner, si je l'ai bien compris, même si ces personnes-là ont plus de 40 ans, elles ont encore le goût de travailler et contrairement à certaines autres personnes qui pensent à la pension à un âge le moins élevé possible, elles demeurent attachées au milieu de travail et cherchent désespérément à y retourner. Alors, si c'est le cas, vous pouvez être sûr qu'on a été sensibilisé à plusieurs reprises, comme je vous le disais, sur le problème des gens de 40 ans et plus qui cherchent de l'emploi, tout particulièrement les femmes qui veulent réinté-

[Translation]

service du personnel et autres; il s'agit d'un résumé des qualifications de chacun de nos membres. Ce ne sont pas toujours les mêmes 50, donc, il y a des changements tous les mois et même toutes les semaines.

Mr. Marceau: I was coming to that. How are you financed? As you have stated, you have considerable expenses. Also, what is your procedure to find work for these people? What channel do you follow to find work for your members?

M. McGowan: Pour ce qui est du financement, il y a 2 ans, nous avons obtenu une subvention de \$36,000 du gouvernement fédéral pour nous permettre d'établir nos bureaux à Pointe-Claire. Il ne reste plus rien de cette subvention maintenant.

Au cours de l'année écoulée, nous avons reçu \$15,000 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration afin de nous aider à mettre sur pied notre école; cette école existe maintenant.

Comment arrivons-nous à trouver de l'emploi à nos membres? Nous leur montrons comment établir leur curriculum vitae, comment indiquer tout ce qu'ils ont fait, de bon et de mauvais. Nous avons chez nous des rédacteurs professionnels, des psychologues du travail, des gens qui sont en chômage, qui peuvent analyser la situation de chacun de nos membres individuellement et leur enseigner comment rédiger un résumé, comment se comporter lors d'une entrevue. Voilà pour la théorie, voilà pour la mécanique. L'emploi, c'est le membre lui-même qui le trouve; c'est à lui de voir ce qu'il peut faire pour en trouver un. Nous faisons tout ce qu'il est possible de faire pour l'aider, mais c'est à lui à trouver son emploi. Évidemment, les brochures que nous envoyons un peu partout au pays donnent des résultats. Les réponses que nous obtenons sont examinées toutes les semaines. Elles sont numérotées. N'importe quel de nos membres ou n'importe quel groupe de nos membres qui est intéressé n'a qu'à nous donner son nom. L'offre est transmise. Aucun autre membre ne peut postuler le même poste tant et aussi longtemps que la personne ou les personnes intéressées n'ont pas reçu de réponse favorable ou non de la compagnie concernée. Si la réponse est négative, le poste est offert de nouveau aux membres et n'importe quel membre ou groupe de membres peut tenter sa chance. Cette réunion hebdomadaire, cette énumération hebdomadaire des postes disponibles un peu partout au Canada est la principale source d'information pour les membres qui cherchent de l'emploi.

Mr. Marceau: I gather from what you are saying here that these people who are over 40 are still interested in working, contrary to many others who are only thinking of retiring at the earliest possible date, are still attached to the work place and are desperate to return to it. If it is the case, you can be certain that we were made aware in many instances of the problem of people over 40 looking for work, particularly the woman wanting to return to the work place. We will be taking a long look at this problem in the coming weeks when we will be writing our report due in June. I thank you for the very

[Texte]

grer le marché du travail. C'est donc une question que nous aurons à examiner très attentivement dans les semaines à venir pour la préparation de notre rapport que nous devons présenter vers le mois de juin. Je vous remercie de nous avoir présenté ces idées très excellentes et vous pouvez être sûr que nous allons les utiliser en temps et lieu.

The Chairman: Mr. Lonsdale, the member of Parliament for Timiskaming, has some questions.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. Mr. McGowan, you have indicated some reluctance on the part of senior level executive employers to communicate or to try to work through the local Manpower Employment Centres. This is something that has come up before, particularly at the senior executive level. I am just wondering whether or not you can explain the reluctance of these people or the inability of these two groups to be mutually satisfied with the services that have been provided by the local employment centre.

Mr. McGowan: In the course of my working career I have held several positions where I have been responsible for staffing across Canada, Labrador and sometimes in the Montreal area. Quite frankly, I have been thoroughly disappointed, as an employer, with the people sent to me by Manpower on one level. They come through the executive level people in Montreal, Place Victoria. If you write down a specification and you submit it to that group, they seem to lose control of it within a month; they do not know who you are or what you asked for. I think there are too many counsellors—all chiefs, no braves. That seems to be the only major problem. I think the system would probably be very effective, especially with this job banking computer system they have. The theory is beautiful, ideal; it just does not work.

Mr. Lonsdale: What is the salary range of the people that you are dealing with, in terms of when they leave their last employment? What salary range would they leave and what are they prepared to take when they go to the Manpower offices or to your offices looking for their next job?

Mr. McGowan: I think the base to get them back in the industry is about \$28,000. I believe that is about the lowest. The highest range—well, we have had some people over \$120,000 but I think \$28,000 is the minimum that anyone of us could possibly take to go back to work.

• 1015

Mr. Lonsdale: Are there any jobs for someone at the rate of \$120,000 a year?

Mr. McGowan: Yes, there are a lot of jobs available. The unfortunate part is that most those jobs are hidden. The availability of those jobs is known within the Canadian corporations but there is a reluctance to talk about or discuss this fact with any department of manpower and immigration which precludes this knowledge becoming public.

We have our own crew that we send around to different corporations who are presidents, vice-presidents of companies—members of our organization—who are intensively engaged in doing just that—going into major corporations and discussing this on a man-to-man level. It takes a long time to

[Traduction]

interesting ideas that you have put to us. You can be sure that they will be used in due time.

Le président: M. Lonsdale, le député de Timiskaming, désire poser quelques questions.

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président. Monsieur McGowan, vous avez indiqué que les cadres supérieurs hésitaient à communiquer avec les centres locaux de la main-d'œuvre ou à travailler avec eux. C'est une observation qui nous a déjà été faite ailleurs, surtout pour ce qui est des cadres. Je me demande si vous pouvez expliquer l'hésitation ou la désillusion de ces personnes face aux services fournis par les centres locaux de la main-d'œuvre.

M. McGowan: Tout au long de ma carrière, j'ai détenu plusieurs postes reliés à la dotation de personnel au Canada, au Labrador et dans la région de Montréal. Je puis vous dire que j'ai toujours été déçu en tant qu'employeur des gens que les centres de main-d'œuvre m'envoyaient à ce niveau. Ils venaient d'un service qui s'occupait des cadres qui était logé à la Place Victoria à Montréal. Lorsque vous soumettiez une demande à ce service, il semblait avoir la faculté de la perdre en un mois; il ne semblait plus savoir qui vous étiez ou ce que vous vouliez. Je pense qu'il y a là trop de chefs et pas assez d'indiens. Cela semble être le seul problème. Le système pourrait être efficace, surtout avec le traitement par ordinateur. En théorie, le système devrait fonctionner parfaitement. Ce n'est pas le cas.

M. Lonsdale: Quel traitement touchent ces gens dont vous parlez au moment où ils perdent leur emploi? Quel traitement touchaient-ils et quel traitement s'attendent-ils de recevoir lorsqu'ils consultent les centres de main-d'œuvre ou lorsqu'ils vous consultent vous?

M. McGowan: Je pense que le traitement de base pour qu'ils reviennent à l'industrie doit être d'environ \$28,000. Pour ce qui est du maximum, il n'y en a pratiquement pas. Nous avons eu des gens qui touchaient à un certain moment \$120,000. Je dirai que \$28,000 est le minimum que quelqu'un puisse accepter pour retourner au travail.

M. Lonsdale: Quel travail peut-on trouver à quelqu'un qui touchait 120,000 dollars par année?

M. McGowan: Il y a bien des emplois disponibles. Le malheur c'est que la plupart d'entre eux ne sont pas connus. À l'intérieur des grandes entreprises canadiennes, on sait qu'ils existent, mais on n'hésite beaucoup en parler aux gens du ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration. C'est ainsi que le public ignore qu'ils existent.

Nous avons parmi nos membres d'anciens présidents et vice-présidents de compagnie: nous les envoyons visiter diverses entreprises canadiennes afin justement qu'ils découvrent l'existence de ces emplois et qu'ils puissent parler d'égal à égal aux cadres supérieurs. Il faut parfois beaucoup de temps avant

[Text]

get an appointment but it can be done. So far we have discovered nine jobs in the past three months at very senior levels: vice-president, financial comptrollers, in the \$80,000-100,000 bracket. There are such jobs and there are many of them. Canadian companies need people right now. There is no shortage employment.

Mr. Lonsdale: Thank you. That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McGowan, I want to thank you for coming and presenting us with your brief. As Mr. Marceau said, we have had other groups that have represented people over 40 or over 50, but I think yours is the first organization that came representing senior executives which is interesting because it relates to the whole problem of foreign take-overs of Canadian companies, and also with consolidations and amalgamations of companies which often lead to unemployment. We are now faced with the battle between Zellers and Hudsons Bay and the fear of many Canadian workers, not only executives, that these take-overs could lead to jobs lost and a lack of competitiveness in the marketplace. So I congratulate you for your work. You seem to be a sort of AA for the executive unemployed; you are self-help organization . . .

Mr. McGowan: Yes.

The Chairman: . . . for those who are unemployed at the senior level. So I thank you very much.

Mr. McGowan: Thank you, sir.

Le président: Maintenant, le prochain groupe est le Comité de développement régional de l'Est du Québec. Est-ce qu'il y a quelqu'un de ce groupe ici? Ce groupe vient de Rimouski et il devait être ici à ce moment-ci. Le troisième groupe qui doit témoigner ce matin est l'Alliance des travailleurs du Québec, mais ce groupe doit être ici seulement vers 11 h 00. J'ai demandé à notre assistant exécutif d'essayer de rejoindre les représentants de ces deux groupes. Entre-temps, nous avons dans la salle un M. Lafleur, je ne connais pas son prénom, qui voudrait s'adresser au Comité pendant quelques minutes pour expliquer le travail qu'il fait avec des chômeurs handicapés et des jeunes. Vous pouvez prendre la parole pour quelques minutes, monsieur Lafleur, pour nous communiquer vos suggestions et vos commentaires.

M. Marceau: Pour nous expliquer son travail, parce que cela a affaire avec . . .

M. Roméo Lafleur (Commission scolaire régionale Chauveau): Je suis à l'emploi de la Commission scolaire régionale Chauveau et je suis responsable du placement des étudiants pour leur faire faire des stages. Les étudiants dont j'ai la responsabilité sont premièrement, des jeunes gens de 16, 17, 18, 19, 20 ans qui sont, on pourrait presque dire, des handicapés. Il y a quelques handicapés physiques mais beaucoup sont des retardés pédagogiques. Ils sont très difficiles à placer et ne dépasseront probablement pas le niveau de la deuxième année primaire.

[Translation]

d'obtenir le poste mais c'est possible. Au cours des derniers trois mois, nous avons découvert neuf postes de ce genre, des postes de vice-présidents, de contrôleurs financiers et autres, commandant un salaire de 80,000 à 100,000 dollars. Il y en a, et plus qu'on ne le croit. Les compagnies canadiennes ont besoin de personnel actuellement. Il ny a pas de pinurie d'emploi.

M. Lonsdale: Merci. C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur McGowan, je tiens à vous remercier d'avoir bien voulu nous rencontrer et nous avoir présenté ce mémoire. Comme M. Marceau l'a souligné, nous avons entendu d'autres groupes qui s'intéressaient aux personnes de plus de quarante ans ou plus de cinquante ans. Je pense que le vôtre cependant est le premier qui représente des cadres supérieurs. Le sujet que vous nous avez proposé est intéressant en ce sens qu'il rejoint celui des prises de contrôle étrangères des compagnies canadiennes et celui des regroupements et des fusions d'entreprises. Souvent elles entraînent du chômage. La bataille que mène actuellement Zellers et Hudsons Bay touche de nombreux travailleurs canadiens, non pas seulement des cadres; ils craignent pour leur emploi et pour la libre concurrence sur le marché. Je vous félicite donc du travail que vous faites. Vous faites un peu pour les cadres en chômage ce que les alcooliques anonymes font pour d'autres, vous les invitez à s'aider eux-mêmes.

M. McGowan: Oui.

Le président: Vous vous occupez d'eux. Merci.

M. McGowan: Merci.

The Chairman: The next group is the Regional Development Committee for Eastern Quebec. Is there anyone here from this group? It was from Rimouski and it was scheduled at this time. Then, the third group supposed to appear before us this morning was the Workers Alliance of Quebec. However, it was only due at eleven. I have asked our Executive Assistant to try and contact the representatives of these two groups. Meanwhile, we have with us, Mr. Lafleur who would like to speak to the committee to explain briefly the work he is doing with unemployed handicapped and young people. You have a few minutes, Mr. Lafleur, to offer your suggestions and your comments.

Mr. Marceau: To explain his work, since it has to do with . . .

Mr. Roméo Lafleur (Chauveau Regional School Board): I work for the Chauveau Regional School Board and I am placing students in apprenticeship programs. Students whom I am responsible for are first of all young people 16 to 20 years old who are handicapped in a way. There are people who have physical handicaps but most of them have mental deficiencies. They are very difficult to place because they will probably not go beyond the second grade level.

[Texte]

Alors, il s'agit dans un premier temps, de deux années—pendant lesquelles on essaie pendant six semaines de leur montrer un peu de français. Et en même temps pendant ces six semaines-là, on les prépare directement à un petit stage qu'ils font, ils ou elles, parce que ce sont des garçons et des filles, soit dans des restaurants, soit dans des entrepôts, selon les endroits qu'on peut trouver pour les faire travailler. Donc, ils sont six semaines à l'école pour se préparer directement à faire face à des petits problèmes, disons, avec le français et peut-être quelques mots d'anglais, tout ce qui pourrait les aider, comme laveurs de vaisselle, pour travailler dans la cuisine. Ils apprennent à faire un peu de cuisine. Les professeurs essaient de leur donner les rudiments pour qu'ils soient capables de vivre seuls dans un appartement. Ces gens-là vont peut-être avoir de la difficulté à se marier.

La cause de leur état: c'est souvent des familles séparées ou en voie de l'être, ou des parents qui ont beaucoup voyagé, par exemple, des gens de l'armée; il arrive parfois que des gens ont eu un blocage psychologique.

Voilà pour un premier temps, donc ces élèves-là font deux ans à l'école. Puis les élèves qui ont terminé ces deux ans-là, jusqu'à ce qu'ils deviennent prestataires de l'assurance-chômage, ils sont encore sous ma dépendance dans un certain sens. Je les réunis et je dois essayer de leur trouver du travail. Actuellement, depuis le début de l'année, parmi les gens qui ont terminé le cours, j'ai réussi à en placer 4. Les parents d'un m'ont demandé qu'il reste encore en stage. Il est en stage pour l'année, le patron essaie de lui faire acquérir certaines habilités dans une imprimerie et probablement qu'à la fin de l'année il pourra l'engager.

Maintenant, j'aimerais ajouter ceci. On éprouve actuellement de la difficulté à placer ces jeunes-là. Je commence à être un peu plus au courant de ce qui se passe, parce que j'occupe cette fonction-là depuis le mois de septembre. La difficulté, c'est que les syndicats s'opposent à leur entrée sur le marché du travail. Il y a des programmes du gouvernement fédéral pour lesquels les gens reçoivent un crédit d'impôt. Donc, comme ils reçoivent un certain salaire du gouvernement fédéral, le syndicat peut percevoir leur cotisation. C'est la même chose pour le programme PIGE du gouvernement provincial où l'entreprise est rémunérée, donc le syndicat retire de l'argent. Et là, nous arrivons avec d'autres stagiaires qui ne sont pas payés et on nous barre, spécialement dans l'alimentation et dans les garages.

Mr. Marceau: Monsieur Lafleur, vous voulez dire qu'il y a encore des jeunes qui, malgré leur handicap, désirent travailler. Et il est possible de leur trouver un emploi même s'ils n'ont pas la scolarité, parce que ce qui est le plus important c'est une certaine expérience concrète et pas uniquement la scolarité. Vous pouvez les placer malgré leur handicap au point de vue scolaire.

Mr. Lafleur: Il s'agit de lobbying auprès des employeurs pour essayer de leur faire comprendre leur état. Je vais vous donner un exemple juste pour vous donner une idée. Il y en a un dont la grand-mère travaillait dans la fourrure; le type n'a pas l'instruction et il a un gros handicap, il bégaye, mais il est en train de se corriger de son bégaiement. Il voudrait travailler

[Traduction]

What we try to do first for two years is to have them learn a little bit of French, a little bit of mathematics, a little bit of lifeskills, for a period of six weeks at a time. During this time, they are prepared for their practical work experience in restaurants or warehouses, for example, depending on what type of business has agreed to take part in the program. As I was saying, they have this 6-week training period in school during which we help them get ready for the work world, improve their language comprehension and teach them perhaps a few words of English and anything which could be useful to them as dishwashers or kitchen help. They learn to do a little cooking. The teachers try to impart the basic knowledge necessary to enable them to live on their own. These are young people who may have some difficulty in finding someone to marry.

Their learning problems may be due to family break-ups or the fact that the parents have been constantly on the go, as is the case, for example, with armed forces personnel; in some instances they have a psychological impediment to learning.

The pupils spend two years at school and, once they have finished this period, they remain under my supervision until they become eligible for unemployment insurance. I attempt to find work for them. Since the beginning of the year I have succeeded in finding jobs for four of those who have finished the course. The parents of one of my pupils have asked that he be allowed to continue his training period for the rest of the year and by the end of this time, once he has acquired a certain number of skills, his present employer who is a printer will probably keep him on.

I should mention that we are having a hard time finding work for these young people. I am starting to become more familiar with the situation since taking this responsibility last September. One of the difficulties is the resistance encountered from unions. Some federal government programs provide for tax credits, and wages are thus provided by the federal government. The union is able to obtain payment of union dues. The same is true for the PIGE program of the provincial government which makes money available to the employer and the union can make a deduction. When we try to place trainees for whom no provision is made, we come up against refusal, particularly in the food business and in garages.

Mr. Marceau: Mr. Lafleur, from what you are saying I gather that these young people are anxious to work, in spite of their handicap. Even without academic qualifications, they are able to find some work since their concrete experience is what counts. You can find jobs for them in spite of their learning disability.

Mr. Lafleur: We have to do some lobbying with the employers to make them understand. I will give you an example. One of our trainees has a grandmother who works in the fur business, he has no formal education and his stuttering is a significant handicap, although he is correcting this defect. He would like to work in the fur business too. Having already

[Text]

dans la fourrure. Je vais essayer de lui trouver un emploi et j'ai bon espoir, puisque j'ai essayé de le faire rentrer dans une école de la ville de Québec et c'est impossible.

Il est certain qu'il y a moyen de trouver des emplois en essayant de faire comprendre aux gens et aux employeurs qu'il s'agit d'aider ces personnes-là. Le gouvernement provincial ou la commission scolaire paie des salaires assez importants aux professeurs qui s'occupent de ces gens-là, mais c'est pour prévenir d'avoir des gens qui seront entièrement à la charge de la société. Et ce qui est formidable parmi ces gens-là, c'est qu'il y en a plusieurs qui le réalisent et qui voudraient sortir du bien-être social.

• 1025

M. Marceau: Est-ce que ce programme-là est un projet pilote à la Commission scolaire Chauveau ou si cela existe à la grandeur du Québec ou de la ville de Québec?

M. Lafleur: Cela existe dans presque toutes les commissions scolaires de la province de Québec. Il y aura même un congrès des responsables de stages au lac Delage au début de juin. Cela fait quatre ou cinq ans que ce programme est organisé dans la province.

M. Marceau: Vous dites que vous limitez votre travail à la première ou à la deuxième année. Qu'est-ce qui arrive aux jeunes qui réussissent à faire leur première, leur deuxième année, même leur troisième année et là sont incapables d'aller plus loin? Est-ce qu'ils sont sans possibilité d'aide ou si vous pouvez leur apporter la même aide que vous apportez à ceux qui ne peuvent même pas se rendre plus loin que la première ou la deuxième année?

M. Lafleur: Je me suis mal expliqué tout à l'heure. Pendant les deux années que les élèves suivent des cours, ils sont à l'école à plein temps. Ils font six semaines à l'école et six semaines de stage; puis ils reviennent pour faire six semaines d'école, six semaines de stage. Donc, ils font six stages en deux ans. Après cela, ils sont diplômés, disons, de l'école. Après cela, je suis responsable du placement de ces jeunes-là. Alors, il s'agit du deuxième groupe soit des gens qui ont fini leur stage mais qui se cherchent de l'emploi.

M. Marceau: Mais ces jeunes-là n'ont pas fréquenté le niveau scolaire normal?

M. Lafleur: Ils ont à un certain moment été ramassés dans notre école. On en a deux cent quelque de ces élèves-là, mais on a un petit groupe, disons une trentaine, l'année prochaine ils sont supposés être une cinquantaine, qui ont encore plus de difficultés que les autres.

M. Marceau: Voilà en fait-là ce que j'essaie de savoir, supposons qu'un jeune après, disons, trois ou quatre ans d'école primaire n'est plus capable de continuer, est-ce qu'il peut aller dans votre institution ou bien si c'est limité à ceux qui ne sont pas capables de s'intégrer du tout dans l'école dès le départ. C'est cela que je veux savoir.

M. Lafleur: Vous avez dans les écoles des cours de recyclage. En ce qui nous concerne, nous nous occupons du groupe des seize, dix-sept, dix-huit ans. Les autres plus jeunes ont

[Translation]

tried without success to get him into a school in Quebec City, I am hopeful about placing him in a job.

I am sure that work can be found for such people if the employers realize their help is necessary. The provincial government or the schoolboards spend a lot in salaries for teachers to look after such young people in the hope that they may become self-reliant one day and thus no longer be a burden to society. What is so encouraging is that many of these young people are well motivated and want to get out of dependence on welfare.

Mr. Marceau: Is this a pilot project of the Chauveau School Board or does such a program exist throughout Quebec or Quebec City?

Mr. Lafleur: It exists in almost all the school boards in the Province of Quebec. There will even be a convention of the teachers responsible for such programs at Lake Delage at the beginning of June. The program has been in existence for four or five years.

Mr. Marceau: You say that your work is limited to the first or second year. What happens in the case of young people who have completed their first second or even third year and they are unable to go any further? Do you also offer them special assistance or is your program restricted to those who have not been able to complete grades 1 or 2?

Mr. Lafleur: I did not explain myself very clearly. Our program lasts two years and it is a full time one. Our pupils attend school for six weeks and then have a six week work period. These means that over the two years they have six work periods. Then they receive their diploma or certificate. At this point, I try to find jobs for them. I was talking to you about pupils who have finished their training period but are still looking for work.

Mr. Marceau: But these young people have not gone through the regular educational system, have they?

Mr. Lafleur: These are young people who have been sent to our school at one point. There are some 200 of them and there are supposed to be 50, who have been greater difficulties than the others.

Mr. Marceau: I am trying to find out whether a pupil unable to continue after the first two or three grades of elementary school is accepted in your institution or whether your program is limited to those who cannot fit in right from the very start.

Mr. Lafleur: We have a retraining program in our school. The young people we look after are 16, 17 or 18 years old. The younger ones have other possibilities and if they do not manage to keep up, they will be sent to our special classes.

[Texte]

d'autres possibilités et s'ils ne réussissent pas à s'intégrer, ils vont aboutir chez nous.

M. Marceau: Vous avez également, je pense, monsieur Lafleur, eu une autre expérience avec ceux qui ont quitté les communautés religieuses et qui ont également des problèmes d'emploi.

M. Lafleur: Non, ce n'est pas un problème d'emploi, c'est un problème de retraite.

M. Marceau: Oui. Pouvez-vous brièvement nous faire quelques commentaires là-dessus?

M. Lafleur: J'ai quitté les ordres en 1970, à l'âge de 47 ans, et je commençais à zéro ma participation au régime de retraite. Pour avoir une pension, disons, de l'ordre de 70 p. 100, calculée sur mon salaire des cinq meilleures années, cela m'aurait amené à l'âge de 82 ans. Et mon épouse avait dix-huit années d'enseignement dans les ordres. Selon l'article 13 de la loi de 1980, étaient exclus du régime de retraite les religieux, religieuses, prêtres et professeurs d'université. Ceci a existé jusqu'en 1965. En 1965, le gouvernement, devant la grande difficulté à fournir aux professeurs laïques les fonds pour leur régime de retraite, a obligé les religieux, les religieuses et les prêtres qui enseignaient dans les écoles à participer au régime de retraite. Mais à ce moment-là, les gens commençaient à zéro. Ceux et celles qui étaient sortis de communauté avant pouvaient racheter un certain nombre d'années, mais 1965, on a tout bloqué. Et moi j'ai quitté les ordres en 1970 et c'était des choses que j'ignorais complètement, mon épouse de même. Et c'est comme cela qu'en 1972-1973, prenant conscience qu'on n'avait pas de régime de retraite, on s'est démené. On a fait des représentations à notre député, qui était M. Bernard Lachapelle dans le temps. On s'est groupé et réuni à son bureau pour en parler avec lui. Il nous a dit que lui-même était un ancien élève des Frères de l'Instruction chrétienne, que son père avait été professeur pendant 23 ans et qu'il comprenait la situation. Alors, à partir de là, il nous a dit: vous êtes 10 dans mon bureau; combien êtes-vous dans la province et qu'est-ce qu'on pourrait faire? Il fallait faire un certain recensement pour savoir si réellement cela touchait assez de personnes pour que le gouvernement étudie le problème.

• 1030

Le président: Avez-vous une idée du nombre de personnes qui ont quitté les communautés religieuses, en général?

M. Lafleur: En général.

Le président: En général. Des personnes qui cherchent un emploi et qui rencontrent des difficultés au sujet de leur pension?

M. Lafleur: J'ai participé à une commission qui a préparé le projet de loi qui a été adopté en 1978. Le recensement des religieux et des ex-religieux indiquait qu'ils étaient au-delà de 15,000 à ce moment-là dans la province de Québec; et la moitié avaient quitté les ordres.

M. Marceau: Est-ce que cette loi de 1978 a solutionné tous vos problèmes?

[Traduction]

Mr. Marceau: I believe that you can also tell us about the problems of those who have left religious orders and are encountering some problems related to work.

Mr. Lafleur: No, not related to work but to retirement.

Mr. Marceau: Yes. Could you briefly explain the situation to us?

Mr. Lafleur: I left my religious order in 1970 at the age of 47 and I had to start contributing from scratch to my pension plan. If I wanted to have a pension equivalent to 70 per cent of my earnings calculated over my 5 best years, I would have had to keep working until I was 82. My wife had already been teaching for 18 years as a member of a religious order. Section 13 of the 1980 act specifically excluded members of religious orders, priests, nuns and university professors from the superannuation plan. This situation continued until 1965. In 1965, faced with the great difficulty in obtaining sufficient funding for the pension plan from lay professors only, the government obliged the members of religious orders teaching in schools to make contributions as well. But at that point such persons began from scratch. Those who had left their community previously have been able to buy back a certain number of years but in 1967 everything was frozen. I left my order in 1970 and was completely ignorant of this matter, the same was true of my wife. When we realized in 1972-1973, that we had no pension plan, we started to get busy. We made representations to our member of Parliament, who was Mr. Bernard Lachapelle at the time. We formed a group and we met in his office to talk to him about it. He told us that he was a former pupil of the Brothers Christian School and that his father had been a teacher for 23 years, therefore he understood the situation. Seeing that there were 10 of us in his office he wanted to know how many of us there were in the province and what we could do as a group. We had to find out how many people there were in our situation to determine whether our case would justify some study on the part of the government.

The Chairman: Generally speaking, do you have an idea of how many people left the various religious communities and orders?

Mr. Lafleur: A general figure.

The Chairman: Yes. People who had to find a job and have encountered difficulties relating to their pension.

Mr. Lafleur: I took part in the work of the committee which prepared the bill which was passed in 1978. The census of members and former members of religious orders indicated that the total number for the province of Quebec was 15,000, half of whom no longer belonged to their community.

Mr. Marceau: Did this legislation enacted in 1978 solve all your problems?

[Text]

M. Lafleur: Peut-être pas tous, mais elle a solutionné un très grand nombre de problèmes ou presque tous les problèmes des participants ou des anciens participants au régime de retraite de la province. Il y a deux manques dans la loi, cela se comprend, une loi ne peut pas être parfaite du premier coup. Un manque à l'égard des personnes qui ont quitté les ordres avant 1965. Selon l'article 24 de la loi, on les a traités avec infériorité. Il a aussi les gens qui ont enseigné longtemps comme religieux, qui ont quitté les ordres et qui n'ont pas pu participer à un régime de retraite après cela. Alors, on a continué à faire des représentations pour ces gens-là et à la prochaine session on doit apporter des amendements à la loi en vue de l'améliorer.

M. Marceau: Il y a également les gens qui travaillent en dehors du Québec.

M. Lafleur: Il y a surtout les gens qui travaillent au fédéral. Il y a beaucoup de gens qui enseignent à l'École des Langues...

M. Marceau: En dehors du Québec?

M. Lafleur: ... à Ottawa; mais qui peuvent résider dans la province du Québec. On a essayé à trois reprises, mais à cause des changements rapides de gouvernement, on est entrain de recommencer cette négociation-là avec Ottawa.

M. Marceau: Merci, monsieur Lafleur.

Le président: Merci, monsieur Lafleur.

M. Lafleur: Je vous remercie d'avoir eu la gentillesse de me questionner.

Le président: Nous avons des problèmes ce matin. Nous avons téléphoné au bureau de l'Alliance des travailleurs du Québec et malheureusement M. Jean Côté, le président, est retenu à l'hôpital ce matin et il ne peut pas être ici. Et selon les renseignements obtenus, il n'y a pas d'autre personne pour remplacer M. Côté. Quand M. Côté sera sorti de l'hôpital, nous avons l'intention de lui demander une copie de son mémoire à fin de la faire imprimer et de l'annexer aux comptes rendus du Comité.

Nous avons aussi téléphoné à Rimouski, au Comité de développement régional de l'Est du Québec et pour quelques raisons ils ont dû annuler leur voyage. Ils vont nous faire parvenir leur mémoire et nous l'annexerons aux comptes rendus du Comité. Alors, c'était une bonne chose que M. Lafleur soit ici et soit prêt à témoigner. Peut-être y a-t-il d'autres personnes dans la salle qui aimeraient témoigner? Nous avons encore un peu de temps. Comme je l'ai expliqué hier, notre tâche est d'étudier la situation qui existe présentement au Canada à savoir une pénurie de travailleurs spécialisés et un taux de chômage trop élevé. Nous sommes en train d'examiner les politiques et les lois concernant la main-d'œuvre, le recyclage, la mobilité et de faire des recommandations au gouvernement canadien et au Parlement canadien.

• 1035

Oui, monsieur Marceau.

M. Marceau: Je voudrais ajouter que nous avons eu des séances d'étude dans toutes les provinces du Canada et que nous avons constaté que des lignes générales semblent se

[Translation]

Mr. Lafleur: Perhaps not all of them, but most of the problems of the contributors to the provincial plan. The act had two shortcomings, but this is understandable since it was the first attempt. It did not deal with the situation of persons who left a religious order before 1965. They are given inferior treatment under Section 24 of the act. There are also people who spent a long time as a member of a teaching order and who are unable to take part in a pension plan after leaving their community. We have continued to make representation for these people and amendments will be made to improve the act at the next session.

Mr. Marceau: There are also people who work outside of Quebec.

Mr. Lafleur: Particularly those people who work for the federal government. There are lots who teach at the language school.

Mr. Marceau: Outside of Quebec?

Mr. Lafleur: ... in Ottawa; but who may reside in the Province of Quebec. We have made three attempts to deal with that matter because of the rapid changes in government, we have to restart negotiations each time.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Lafleur.

The Chairman: Thank you, sir.

Mr. Lafleur: Thank you for being so kind as to question me.

The Chairman: We have some problems this morning. We telephoned the office of the Quebec Workers Alliance and we learned that unfortunately, Mr. Jean Côté, the Alliance's President was hospitalized this morning and is unable to attend. We were also informed that no one would be able to replace Mr. Côté. When Mr. Côté leaves the hospital, we intend to ask him for a copy of his brief so that it can be appended to the proceedings of our meeting.

We also telephoned the Eastern Quebec Regional Development Committee in Rimouski, and discovered that the representatives of this committee had to cancel their trip for some reason or other. They will be sending their brief to us and we shall append it to the transcript of today's proceedings. It is a good thing that Mr. Lafleur was able to give us some testimony. Is there anyone else in the room who would like to speak? We still have some time left. As I explained yesterday, our mandate is to study the present situation in Canada where we have, on the one hand, a shortage of skilled workers, and on the other hand, an unacceptable high unemployment. We are studying policies and legislation relating to manpower, retraining, mobility and we intend to make recommendations to the Canadian government and Parliament.

Yes, Mr. Marceau.

Mr. Marceau: I would like to add that we have held hearings in all Canadian provinces and we have noted there seems to be general agreement on a number of points. It would

[Texte]

dégager. C'est que la formation des gens pour le marché du travail n'est pas toujours adéquate et il semble qu'il y ait des manques. Il nous restera à déterminer de quelle façon on pourra intervenir pas nos suggestions et nos recommandations. Nous allons présenter notre rapport à la fin de mai ou au mois de juin et nous voulons essayer par notre rapport non pas de chambarder le monde, non pas de trouver des solutions miracles, mais peut-être de nous attacher à des points essentiels qui pourraient nous aider à mieux préparer les gens à entrer sur le marché du travail et à trouver des emplois à ceux qui sont actuellement sans emploi.

On nous a donné, par exemple, certaines statistiques qu'il serait peut-être important de rappeler. On nous a dit qu'en Alberta, en l'an 1985, je crois, on aura besoin de plus de 700,000 personnes. C'est une indication que dans ce domaine-là, il y a quand même des perspectives très intéressantes, mais la question de la mobilité se pose.

Toutes ces questions seront donc étudiées par notre Comité qui présentera son rapport vers la fin du mois de mai.

Le président: Monsieur Marceau, nous avons avec nous dans l'auditoire M. Emile Simard qui est directeur du Service de placement des étudiants à l'Université Laval.

Monsieur Simard, comme nous avons le temps, vous pouvez vous adresser à la commission si vous le voulez. Je dois vous dire qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un mémoire écrit parce que toutes nos séances sont enregistrées et imprimées. Peut-être pouvez-vous nous parler quelques minutes de la situation, de votre expérience comme directeur d'un service de placement dans une grande université du Québec.

M. Emile Simard (directeur, Service de placement des étudiants à l'Université Laval): Bonjour, monsieur le président, bonjour, messieurs les membres de cette commission.

Evidemment, je suis ici sans aucune préparation, je dois l'admettre. J'ai reçu une invitation à participer; malheureusement, cette invitation est venue trop tard et je ne connaissais pas le mandat de cette commission et ses objectifs. On m'a invité simplement comme observateur. Alors, c'est à titre d'observateur que je me présente à vous. Je suis prêt à répondre à quelques-unes de vos questions, si vous voulez bien en poser.

Mon rôle, mon mandat est d'aider les étudiants à s'intégrer au marché du travail et de leur en faciliter l'accès.

M. Marceau: Est-ce que vous avez constaté, de par vos fonctions, qu'il y avait des limites au point de vue des lois, surtout celles du fédéral, qu'il y avait des obstacles qui empêchaient les jeunes de vraiment s'intégrer au marché du travail? Est-ce que vous avez des suggestions à nous faire? D'abord, est-ce que les jeunes veulent vraiment aller sur le marché du travail? Est-ce qu'il y a le même intérêt et si oui, qu'est-ce que nous pourrions faire pour les attirer davantage, pour mieux les préparer, par nos lois fédérales ou par nos services?

M. Simard: Pour les jeunes, la formation doit se concrétiser par un emploi, bien sûr, parce que l'étudiant, c'est une personne qui a une formation universitaire, qui a des dettes jusqu'au cou et qui, pour se dépanner, se cherche un job; c'est cela, un étudiant.

[Traduction]

appear that training for the work force is not always adequate and there would appear to be some shortcomings. We have yet to determine what our recommendations and suggestions will be. We shall be presenting our report at the end of May or in June and, without creating undue upheaval or attempting to put forth miraculous solutions, we would like to deal with a number of essential points aimed at ensuring that those who will be looking for jobs or who are presently without work can be better prepared to enter the labour force.

I think it is worthwhile mentioning some of the information we were given. We were told that in 1985 in Alberta more than 700,000 people will be required. This makes us realize that there are some bright prospects but, of course, brings up at the same time the whole question of mobility.

All these points will be studied by our committee before it tables its report towards the end of May.

The Chairman: Mr. Marceau, we have with us in the audience Mr. Emile Simard who is Director of the Student Placement Service at Laval University.

Since we have the time, Mr. Simard, you may speak to the committee if you would like. It is unnecessary to have prepared a brief since the proceedings of the meeting are recorded and printed. You might like to talk to us for a few minutes about the situation and your experience as the Director of the Placement Service of a large Quebec university.

Mr. Emile Simard (Director, Student Placement Service, Laval University): Good morning, Mr. Chairman and members of the committee.

I should say at the outset that I have not had a chance to prepare for this meeting. I did receive an invitation to take part but unfortunately it came too late and I was not sufficiently aware of the committee's mandate and its objectives. I was invited as an observer and it is in this capacity that I have come. I am willing to try to answer any questions you may have.

My job is to help students enter into the work force and facilitate this process for them.

Mr. Marceau: Have you observed in the course of your work that there are any legal obstacles, particularly at the federal level, preventing young people from becoming members of the labour force? Do you have any suggestions to make to us? First of all, are young people anxious to find work? Is there a strong motivation and, if this is so, what type of federal legislation or services could be of better use to them?

Mr. Simard: It is important for students that their training offer job prospects, especially considering the amount of debts they have built up.

[Text]

On sait pertinemment que la situation économique présente est difficile; je dis que le placement est difficile, mais je ne suis pas prêt à dire que c'est une situation dramatique.

• 1045

Le chômeur instruit au niveau universitaire, pour moi, c'est un peu un mythe en ce sens que ce qu'on retrouve chez le finissant, c'est un manque de mobilité, un manque de polyvalence au sein de sa spécialité. On s'en va sur une voie droite, dans sa spécialité, sans regarder l'éventail de ses possibilités. Qu'est-ce que cela peut lui donner, une formation universitaire?

Évidemment, c'est à nous aussi de corriger ces lacunes-là. Maintenant, vis-à-vis des emplois, on sait qu'actuellement, nous opérons avec des contraintes budgétaires. Nous, dans les services de placement, nous ne pouvons pas mettre en œuvre tout ce que nous pourrions faire, faute de budget et faute de personnel qu'on ne nous donne pas et qu'on ne peut pas nous donner à l'heure actuelle. Moi, à l'Université, j'avais un personnel de sept personnes il y a 10 ans avec une douzaine de mille étudiants; nous avons présentement 25,000 étudiants et nous sommes encore sept.

Alors, il y a des projets qu'on pourrait accomplir, mais qu'on ne peut pas accomplir, de l'aide qu'on pourrait apporter à certains groupes de finissants et qu'on ne peut pas leur apporter avec toutes ces contraintes. Maintenant nous savons pertinemment que la Commission de la fonction publique n'engage à peu près pas; c'est très limité à travers le pays, elle l'a déclaré elle-même. Alors avec tout cela mis ensemble, le finissant est très inquiet.

Ce que nous lui proposons, c'est de l'aider à faire son propre marketing. Dans mon mandat, il n'y a rien qui dise que je dois placer l'étudiant. Je dois l'aider à s'intégrer au marché du travail et pour cela, j'ai besoin de l'aide de tout le monde, à partir des autorités en place, et c'est cela qui manque actuellement. Je crois personnellement que le gouvernement, la Commission pour laquelle je travaille, ne fait pas tous les efforts nécessaires pour nous aider adéquatement à réaliser nos buts et nos objectifs.

Le président: Monsieur Simard, quels diplômés ou quelles professions sont le plus en demande chez les employeurs et quels diplômés et quelles professions sont le moins en demande chez les employeurs?

M. Simard: Ce qui est le plus en demande, c'est le secteur du génie et le moins en demande, le secteur des sciences humaines, les lettres, les arts et toutes ces spécialités-là.

Le président: Avez-vous constaté qu'à l'Université Laval, il y a depuis un an ou deux plus de jeunes qui demandent à entrer à la Faculté de génie pour répondre à cette demande accrue d'ingénieurs?

M. Simard: Oui. Évidemment, nous avons plus de demandes. L'an passé, nous avons reçu au-delà de 250 employeurs qui sont venus recruter sur le campus et la grande demande a été du côté des disciplines en génie, du côté des sciences, de la comptabilité et de l'administration, un peu du côté économique et relations industrielles, mais très peu. Du côté du secteur de l'agriculture, cela a assez bien marché, mais on a maintenant des problèmes du côté de la foresterie.

[Translation]

It is a known fact that our present economic situation is a difficult one and, although job placement is hard, it is far from impossible.

I think that the image of the unemployed university graduate is a myth. There may be lack of mobility or too narrow specialization. In some cases, no consideration is given to the importance of a fairly wide range of job opportunities after university.

Of course, we have some responsibility in making students realize the danger of too narrow a specialization. We are operating within budgetary restrictions. In our placement service, we are unable to offer all the services which we could because we do not have the necessary budget or personnel. My staff has remained at the same level of seven for ten years, although we had an enrollment of 12,000 students then and we have now 25,000.

This means that there are projects which we cannot undertake and types of assistance which we cannot make available to certain groups of graduates. The Public Service Commission is hardly hiring anyone now, there are very limited openings throughout the country. These factors create a climate of apprehension among the graduates.

We help our graduates to do their own marketing. There is nothing in my mandate about actually obtaining jobs for students. My role is to help them become members of the labour force and in order to do this, I need co-operation from everyone, starting with the authorities. This is what is lacking at the present time. Personally, I think that the government and the commission I work for are not doing their full share in helping us meet our aims and objectives.

The Chairman: Mr. Simard, which graduates and which profession are the most in demand among employers and which are the least in demand?

Mr. Simard: Engineering graduates are the most sought after and the least interesting for employers are graduates in social sciences, literature, arts and that type of thing.

The Chairman: Have you noticed a greater number of students applying to the engineering faculty at Laval University in the past year or two because of this increased demand?

Mr. Simard: Yes. We have had more applications. Last year, more than 250 employers came to recruit on the campus. The greatest demand was for engineers, science graduates, as well as graduates in accounting and administration, and to a much lesser degree in economics and industrial relations. Agriculture has been fairly good, but we now have problems with forestry. The pulp and paper industry seems to be thriving but the government is not up to much in that field.

[Texte]

L'industrie des pâtes et papier semble bien fonctionner, mais le gouvernement, là encore, ne fait pas grand-chose de ce côté-là.

M. Marceau: Est-ce que du côté du génie, le nombre d'étudiants a été suffisant ou s'il y a une pénurie de ce côté-là?

• 1050

M. Simard: L'an passé, le nombre a été suffisant. Mais cette année, il y a pénurie, comme par exemple, en génie mécanique; du côté, des sciences pures, on a l'informatique... Et peut-être qu'il est un peu trop tôt pour vous décroire toutes les pénuries. Celles que nous connaissons présentement, sont: le génie mécanique, le génie chimique aussi, et du côté des sciences pures, on peut aller en informatique où la demande est très grande.

Le président: Il me semble que la situation est la même ici à Québec, que partout au Canada. Les ingénieurs sont partout fort demandés et les gens, avec un baccalauréat en sciences humaines, ne trouvent plus de débouchés comme dans les années 60 et 70. Le résultat, c'est qu'il y a des changements partout au pays.

M. Simard: Il y a peut-être lacune, car je pense que dans l'ensemble, les employeurs sont trop spécifiques dans leurs demandes. Pour un poste donné par exemple, il y a quelqu'un qui a une formation en relations industrielles... Alors, l'employeur, ayant eu satisfaction, voudrait encore avoir quelqu'un qui a la même spécialité. Cela pourrait être quelqu'un qui est en Lettres, cela pourrait être quelqu'un qui est en philosophie, cela pourrait être quelqu'un qui est en Arts et qui pourrait occuper le même poste. Il suffirait qu'on lui donne la formation nécessaire pour arriver au poste en question.

Le président: Monsieur Simard, vous êtes au Service de placement, des étudiants est-ce que vous êtes souvent en communication avec les conseillers des universités, ceux qui conseillent les étudiants dans leur carrière? Souvent, ces pauvres jeunes choisissent une carrière qui n'offre aucun débouché... La demande pour les professeurs, à cause du taux de natalité qui baisse est très basse maintenant...

M. Simard: Monsieur le président, quand les étudiants arrivent à l'université, ils sont déjà conseillés; ils savent à peu près ce qu'ils veulent. Maintenant, il suffit de les diriger. Évidemment, il y a des cas où ils demandent à être conseillés. Nous travaillons en étroite collaboration avec le service de l'orientation à l'université et qui est très bien équipé dans ce sens-là. Dans une université, il y a une pléiade de spécialistes; alors c'est inutile de me dire spécialiste dans tous les secteurs d'activités. Il y a des cas qui demandent des changements de faculté, ou qui ont atteint leur plafond et ils vont aller en première année et en deuxième année, mais ils ne pourront pas aller plus loin. Alors, ces cas sont référés au service de l'orientation qui nous fait un rapport.

Maintenant, règle générale, l'étudiant ce dont il a besoin, c'est d'être conseiller. C'est ce dont il a besoin: C'est connaître le marché du travail. Et si pour lui, au bout de la ligne, au bout de son cours, il a un emploi qui lui permette de payer ses dettes, de donner suite à ses projets de mariage, de voyage, ou de refaire sa garde-robe, etc...

[Traduction]

Mr. Marceau: Did enough students enroll in engineering or is there a shortage?

Mr. Simard: There were enough last year. But there is a shortage this year in mechanical engineering, for example, in pure sciences there is data processing as well... It is probably a bit early to indicate all the fields where there is a shortage. Right now we know this is the case for mechanical engineering, chemical engineering, and in pure sciences there are openings in data processing where the demand is very high.

The Chairman: The situation would appear to be the same in Quebec City as throughout Canada. Engineers are in great demand everywhere whereas social science graduates no longer find the same number of openings as in the 1960's and 1970's. This means that adjustments have to be made everywhere.

Mr. Simard: I would say that, generally speaking, employers are too specific in their demands. An employer may have found a graduate in industrial relations to have satisfactorily filled a particular position and therefore wants someone else with the same degree. The job itself could just as well be filled by a literature philosophy or arts graduate, provided he or she were given the necessary training.

The Chairman: Mr. Simard, as Director of the Student Placement service are you often in contact with the university counsellors who advise students in their choice of career? These poor young people often choose a career which has absolutely no future... Because of the declining birth rate, there is hardly any demand for teachers...

Mr. Simard: Mr. Chairman, when students come to university, they have already been counselled and they have a fairly clear idea of what they want. All they need is some direction. There are of course cases where they request advice. We work in close co-operation with the university's counselling service which is very well equipped. A university has so many specialists that there is no need for me to attempt to know about everything. In some cases, the students may change faculties or, in others, after finishing first and second year, they may be unable to continue. These cases are referred to the counselling service which sends us a report.

As a rule, students do need some advice. They need to know about the labour market and whether, after their studies, they will find a job so they can pay their debts, get married, travel, buy new clothes, et cetera.

[Text]

M. Marceau: Deux questions?

M. Simard: Oui.

M. Marceau: Vous avez touché un point extrêmement important et vous avez, je pense, complété les témoignages que nous avons reçus depuis quelques mois. Il semble que les compagnies sont trop sélectives et au lieu de donner une chance à des jeunes qui ont une formation universitaire, une formation de base, et qui n'ont besoin que d'un entraînement, on les met de côté et on n'utilise pas ce potentiel-là d'une façon suffisante, et cela indique que certaines entreprises ne prennent pas leurs responsabilités, et veulent avoir, autrement dit, du «tout cuit», du tout préparé à l'avance. Vous touchez là un point extrêmement important. Et c'était un des objectifs de notre Comité, à savoir comment on peut utiliser, d'une part la main-d'œuvre, et d'autre part ceux qui vont s'en servir, donc les compagnies, qui dans une situation d'urgence comme la nôtre, doivent faire preuve de maturité. Il y en a qui le font, il ne faut pas généraliser.

M. Simard: C'est exact!

M. Marceau: Mais il me semble qu'il devrait y avoir davantage d'incitations de la part des compagnies pour utiliser ceux qui ne sont pas nécessairement préparés, mais qui ont quand même la formation de base. Parce que, lorsque l'on allait au cours classique, comme je l'ai fait, à un certain moment on avait la formation de base, et il s'agissait de l'orienter vers une spécialité; mais la formation de base est quand même utile, et elle est insuffisamment utilisée par le monde du travail et plus particulièrement les entreprises.

• 1055

M. Simard: J'ai déjà eu l'occasion dans une conférence, de blâmer les employeurs d'être trop spécifiques dans leurs demandes. Là-dessus, on m'a répondu que les universités, les institutions nous présentaient sur un plateau d'argent toute une pléiade de spécialistes. Pourquoi aller chercher en philosophie quand on a toute une pléiade de spécialistes en administration? C'est la réponse qu'on m'a faite.

Pour eux, évidemment, la période d'entraînement devient beaucoup plus courte, beaucoup plus facile, ce qui veut dire moins coûteuse.

M. Marceau: Vous avez touché un autre point important qui nous intéresse grandement: ce sont les statistiques. Est-ce que vous estimez qu'il y a actuellement suffisamment de statistiques pour permettre aux jeunes de faire un choix de carrière? Cela nous a souvent été reproché de ne pas mettre à la disposition des jeunes, sur une période suffisamment longue, des perspectives de choix de carrières qui leur permettent à l'avance d'être capables de se préparer, même au niveau secondaire. Vous qui les fréquentez, croyez-vous que les jeunes sont satisfaits des perspectives d'avenir, ou demandent-ils des statistiques plus générales, plus précises qui s'appliquent aux différentes parties du Canada?

M. Simard: Je vous avoue bien candidement qu'on se pose un «paquet» de questions sur les statistiques, parce qu'on n'a vraiment pas de statistiques capables de guider des étudiants ou de les orienter vers tel ou tel secteur d'activités profession-

[Translation]

Mr. Marceau: Two questions?

Mr. Simard: Yes.

Mr. Marceau: You have raised an extremely important point which was brought up in previous testimony. It would appear that companies are too selective and, rather than providing some basic training for university graduates, they prefer to make no use of this potential. Apparently, some businesses are not willing to take any responsibility and want to have their new staff members ready to walk into their job with no need for training. I think this is an important point. Our committee must decide how we can best use our manpower resources but I believe that the employers must also show some sign of maturity. Practices do of course vary, we cannot generalize.

Mr. Simard: Yes, indeed.

Mr. Marceau: I think there should be more incentives for business to hire persons who may not be completely prepared but do have some basic training. When you went to a classical college, as I did, you eventually got a basic training and then you might specialize; but basic training is nevertheless useful and unfortunately, the work place and more specially business does not use it sufficiently.

Mr. Simard: I had occasion during a conference to blame employers for being too specific in their requirements. I was told that it is because universities, learning establishments, give us on a silver platter a whole range of specialists. Why go looking in philosophy when there is already a whole range of specialists in management? That is the answer I got.

For the employer of course, training is thus much shorter, much easier, and therefore much cheaper.

Mr. Marceau: You touched upon another important point that interests us very much; statistics. Do you feel that it is possible to find enough statistics at the present time to allow young people to choose a career? We have often heard the reproach that job selection is not made available to the young sufficiently early, for them to be able to prepare, even when they are in high school. You are in contact with the young, do you feel they are satisfied with future prospects or are they asking for more general and more precise statistics on the different areas of Canada?

Mr. Simard: I must admit quite frankly that a lot of questions are being asked about statistics because we really do not have what is needed to help guide students or direct them to such and such a professional activity. Statistics? That is

[Texte]

nelles. Des statistiques? Cela manque chez-nous! La collection est complétée et je pense qu'un organisme quelconque devrait s'imposer pour donner plus de statistiques à ces jeunes-là.

Le président: Monsieur Simard, parmi les jeunes qui ont complété leurs études l'année dernière, en 1980, quel est le pourcentage de ceux qui ont trouvé un poste peut-être six mois après avoir eu leurs diplômes?

M. Simard: Ça reste très difficile, monsieur le président à savoir. Je peux vous dire qu'en génie, c'est de l'ordre de presque 100 p. 100. Du côté des sciences pures, je m'avance à dire que c'est de l'ordre de 60 à 75 p. 100. Du côté de la foresterie, le placement est extrêmement difficile. En agriculture, ça a été bon. Tout ce que j'ai pu établir l'année passée, me basant sur les statistiques que j'ai chez-moi, c'est d'après le nombre de finissants inscrits au service de placement. Si en informatique, il y a 50 finissants et qu'il s'en inscrit 25 chez-nous, j'en déduis que les 25 autres n'ont pas besoin du service de placement, ils ont *une job*. A partir de cela, si l'on en place 15, et qu'il en reste 10, je fais mon pourcentage.

M. Marceau: Mais il reste également qu'il y en a qui ont déjà été placés, et qui ne font pas partie de vos statistiques.

M. Simard: C'est cela. Maintenant, on demande aux finissants et aux étudiants d'informer le service de placement s'ils ont obtenu un emploi, soit par leur propre initiative, soit par l'entremise du service de placement. L'étudiant ça reste un étudiant! Ce n'est pas parce qu'il y a de la mauvaise volonté; on n'y pense pas tout simplement. Nous avons une relance, et ça donne ce que ça donne.

Le président: Dernière question. Parmi ces finissants qui ont trouvé un emploi, où l'ont-ils trouvé? Ici, dans la ville de Québec, dans la province? Y en a-t-il plusieurs qui ont trouvé des postes au Canada ou aux États-Unis? Savez-vous cela?

M. Simard: On a eu deux employeurs américains, et on a eu des employeurs de l'Ouest du pays; maintenant ça se place surtout du côté... de Montréal. Si on prend le secteur génie et sciences, Québec, ce n'est pas une ville industrielle, alors l'étudiant qui s'engage dans ces disciplines-là s'attend à déménager. Il s'en va sur la Côte-Nord. Maintenant, cela va ralentir à cause de la fermeture de Iron Ore. On va certainement avoir un reflux à cause de cela; on va s'en ressentir. Mais à l'heure actuelle, tout semble marcher assez bien.

• 1100

M. Marceau: Mais est-ce qu'il y en a qui s'en vont aux États-Unis ou dans l'Ouest?

M. Simard: Oh non, très peu. Aux États-Unis, ce que nous avons, par exemple, c'est une compagnie où le stage se fait pour deux ans, avant de revenir à Toronto et à Montréal.

Le président: Mais est-ce que vous trouvez que les jeunes diplômés sont prêts à aller vers d'autres villes, d'autres provinces s'il y a un bon poste qui est ouvert?

M. Simard: C'est un des problèmes. A l'heure actuelle, la situation économique difficile favorise la mobilité, c'est sûr. Mais là encore, ce n'est pas suffisant pour les motiver. Vous savez, on cherche une job sur le perron, près de la porte chez

[Traduction]

something lacking in our area. Getting them together is difficult and I feel that some kind of agency should take a lead to give the young more statistics.

The Chairman: Mr. Simard, among those who completed their studies last year, in 1980, what percentage have found a position within let us say 6 months of getting their degree?

Mr. Simard: That, Mr. Chairman, is very difficult to say. I can tell you that in engineering, employment rate is almost 100 per cent. In the pure sciences, I would say that employment is between 60 and 75 per cent. In forestry, placement is extremely difficult. In agriculture, it was good. All I was able to ascertain last year, comes from the statistics I gathered myself by basing my calculations on the number of graduates registered at the employment office. If in computer science, there were 50 graduates and that only 25 were registered with us, I concluded that the other 25 did not need our services and therefore that they must have a job. That being the case, if we find work for 15, that leaves 10, and then I calculate the percentage.

Mr. Marceau: Therefore some have found work but are not entered into your statistics.

Mr. Simard: That is right. Now, the graduates and students are asked to inform the employment office if they find work be it on their own or through the employment office. The student of course is still a student! It is not sheer unwillingness, they just do not think of it. Things are starting up again and we will see what we see.

The Chairman: A last question. The graduates who have found work, where have they found it? Here, in Quebec City, in the province? Have many found work in Canada or in the United States? Do you know that?

Mr. Simard: We did get two American employers and employers from the west; now placements are mainly done in the Montreal area. If we look at engineering and sciences, Quebec is not an industrial city and therefore a student studying in those fields expects to move. He goes on the North shore. Now, that field will slow down because Iron Ore is closing. We will certainly get some of the backlash, we will certainly feel it. But for the time being, everything seems to be going fairly well.

Mr. Marceau: But are there any students going to the United States, or out West?

Mr. Simard: No, very few. In the United States, we find, for example, that a company will offer training for two years before sending someone back to Toronto or Montreal.

The Chairman: But do you find that young graduates are willing to go to other cities, to other provinces, if there is a good opening?

Mr. Simard: That is one of the problems. At the present time, the difficult economic situation promotes mobility, that is a fact. But even there, it is not sufficient to motivate them. You know, everyone looks for a job right on their front

[Text]

soi, ou dans la cour chez soi. Cela, ce n'est pas possible! Alors c'est pourquoi je dis que moi, le placement... Je rencontrais hier les étudiants en chimie et c'est une chose que je leur disais. Ce n'est pas possible de trouver une job sur le perron, près de la porte chez-vous. Les étudiants manquent de mobilité encore, et c'est là-dessus qu'il faudrait prêcher beaucoup, et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pourrait peut-être élargir davantage cette chose-là en vue de permettre à des étudiants d'être plus mobiles, en leur facilitant l'accès au programme de mobilité qui est encore assez restreint.

Le président: Merci monsieur Simard, parce que votre témoignage était très valable, intéressant et utile pour notre commission.

M. Simard: Ça vaut ce que cela vaut. C'était à brûle-pour-point, comme cela. Alors, j'apprécie...

M. Marceau: En tout cas, c'est un des meilleurs témoignages.

M. Simard: J'apprécie l'honneur qu'on m'a fait.

Le président: Alors, nous avons encore 15 minutes. Il y a deux personnes dans la salle qui sont arrivées en retard. Il s'agit de monsieur Jacques Fortier et de monsieur Edgar Charron, qui peuvent utiliser ce 15 minutes pour nous faire part de leur expérience comme cadres supérieurs, et des difficultés qu'ils avaient à trouver un poste.

Alors, messieurs Charron et Fortier, nous avons commencé ce matin avec M. McGowan, mais comme un autre de nos témoins a été à l'hôpital et comme nous avons un peu de temps, nous avons un autre 15 minutes, vous pouvez nous adresser la parole pendant cette période de temps.

M. Edgar Charron (Exécutifs disponibles): Je peux commencer brièvement et tirer des conclusions de mon expérience. Quand un exécutif n'a plus d'ouvrage, il n'est pas équipé pour se trouver de l'emploi. Il n'y a pas d'autres moyens, et je souligne cela, il n'y a pas d'autres moyens pour l'entraîner et le rediriger de manière à ce qu'il puisse en trouver un, de manière à réduire la perte subie par l'économie du pays. Il est toujours occupé à diriger son usine, ses divisions, ses départements selon les normes de cette compagnie-là. Souvent, cette expérience ne peut pas être appliquée en cherchant de l'ouvrage.

Notre groupe l'entraîne à se présenter. Qu'est-ce qui fait son expérience, qu'est-ce qu'il peut faire pour convaincre l'employeur? C'est là mon expérience. C'est le seul groupe qu'il y a pour les aider.

Le président: Est-ce que, par exemple, votre situation était le résultat d'une fusion de compagnies ou d'une mainmise américaine, ou...

M. Charron: Non, j'ai pris une compagnie qui n'avait pas de fonds de roulement, nous lui avons fait faire des profits, mais elle a tout de même fait faillite.

Le président: Monsieur Fortier, avez-vous quelque chose à dire?

M. Jacques Fortier (Exécutifs disponibles): Oui, monsieur Allmand. Ce que j'ai à ajouter à ce qui a été présenté probablement directement par monsieur McGowan et monsieur Charron, c'est que dans le système actuel, tel qu'on le

[Translation]

doorstep or in their backyard. That, of course, is impossible! That is why I say that as far as I am concerned, placement—yesterday I met with students in chemistry that is one of the things I was telling them. It is not possible to find a job on the front doorstep. Students still lack mobility and that is one of the things that we should promote and the employment and immigration commission might accentuate this more thus promoting more mobility among students, by making the mobility program which is still quite limited more easily available.

The Chairman: Thank you, Mr. Simard, for a very valuable, interesting and useful testimony before our committee.

Mr. Simard: It is worth what it is worth. It was off-the-cuff. Therefore, I appreciate...

Mr. Marceau: Be that as it may, it was one of the best presentations we have had.

Mr. Simard: I am very honoured.

The Chairman: We still have 15 minutes. There are two people in the room who arrived late. I am speaking of Mr. Jacques Fortier, and Mr. Edgar Charron who can use the last 15 minutes to acquaint us with their experience as senior executives. With the difficulties they had finding employment.

Mr. Charron, Mr. Fortier, we started with Mr. McGowan this morning, but since one of our other witnesses had to go to the hospital, we do have 15 minutes left that you can use.

Mr. Edgar Charron (Executives Available): I would like to comment briefly and draw conclusions from my own experience. When an executive is out of work, he is not equipped to find work. He has no means at his disposal and I underline this, he has no means to train himself or to retrain himself in order to find work, in order to lessen the loss or the economy of the country. An executive is always busy running his plant, his division, his department, according to the requirements of the business he works for. Quite often, his experience cannot be used to look for work.

Our group trains him to introduce himself. What is his experience in, what can he do to convince an employer? Here is my experience. We are the only group offering them help.

The Chairman: In your case, did you find yourself in the situation because of a merger or because of an American takeover, or...

Mr. Charron: No, I took over a company that had no cashflow. We managed to get it in the black, but we still went under.

The Chairman: Mr. Fortier, do you have anything to say?

Mr. Jacques Fortier (Executives Available): Yes, Mr. Allmand. I would like to add to what has probably been said clearly by Mr. McGowan and Mr. Charron, that within the present system, the system as we now know it, the employment

[Texte]

connaît, au niveau des cadres, on n'est pas équipé, au centre d'emploi, pour nous aider. Le centre d'emploi situé à la Place Victoria, je crois, selon mon expérience personnelle, car j'ai eu recours à leurs services et j'ai eu deux belles cartes d'enregistrement auprès d'eux, on me disait là que, malheureusement, au niveau des cadres, ils n'étaient pas équipés pour nous aider.

J'ai rencontré des gens mêlés à Executive available et je crois, après avoir pris connaissance de leur passé et m'être intégré à leur association, qu'on fonctionne mieux que votre centre d'emploi à Montréal.

Le président: Est-ce que vous êtes tous deux de Montréal?

M. Fortier: Oui.

Le président: Savez-vous s'il y a un groupe semblable, ici, dans la ville de Québec, pour l'Est du Québec?

M. Fortier: Non, mais on est prêts à y penser sérieusement, nous du secteur francophone d'Executive available. Si on peut intégrer nos services et notre expertise à ceux du centre d'emploi afin d'établir des bureaux, éventuellement, pour travailler conjointement...

Le président: Est-ce que vous avez trouvé des postes, maintenant, par le biais d'Executive available ou est-ce que vous êtes encore à la recherche...

M. Charron: On cherche encore.

M. Fortier: Nous sommes chercheurs, et nous croyons que, parmi nous, on développe beaucoup l'idée de consultants. Pour moi, c'est de la foutaise. L'individu devient, après quelques mois, découragé de sa situation et devient moins ambitieux à travailler. C'est là que Executive available peut certainement remettre ce bonhomme sur la bonne voie et lui botter le derrière s'il le faut, et on le fait.

Le président: Gilles, avez-vous une question?

M. Marceau: Vous avez souligné évidemment que, du côté du centre de main-d'œuvre, les services qui vous étaient rendus ne semblaient pas correspondre à vos besoins. Mais ne croyez-vous pas que c'est précisément dans des genres d'organismes comme le vôtre, subventionnés, comme l'expliquait M. McGowan, par le gouvernement fédéral pour répondre à des situations particulières, qu'on doit chercher la solution plutôt que dans le service régulier? Évidemment, la situation du chômage étant particulièrement inquiétante, cela exige une participation à 100 p. 100 des fonctionnaires pour répondre aux besoins immédiats d'une masse de personnes qui cherchent de l'emploi. Ne croyez-vous pas qu'on devrait accentuer davantage l'aide au moyen d'organismes? Là-dessus, je me réfère à un groupe de femmes qui vous a précédé hier et qui, justement, étaient formé de femmes de plus de 40 ans, qui avait des projets et qui exerçait une action extrêmement positive pour réintégrer les femmes au marché du travail, celles qui n'ont pas l'expérience que vous avez mais qui ont le même désir de retourner au travail.

Alors, est-ce que vous seriez d'accord pour que le gouvernement utilise davantage des organismes comme les vôtres? Parce que ce n'est pas le fonctionnaire qui a l'expérience que vous avez. Je crois qu'il ne pourrait pas convaincre un

[Traduction]

centres are not equipped to help executives. I myself had to call upon the manpower centre services. I think their offices are at Place Victoria. They gave me two nice registration cards and told me that unfortunately they were not really able to help executives.

I then met with some people from Executives Available. Knowing what they have done and being myself a member of the association, I think it is safe for me to say that we function better than a manpower centre in Montreal.

The Chairman: Are you both from Montreal?

Mr. Fortier: Yes.

The Chairman: Do you know if there is a similar group here in Quebec City that is responsible for the Eastern part of the province?

Mr. Fortier: No, but we, the Francophone sector of Executives Available, would be willing to give it some serious thought. We could perhaps integrate our services and make our expertise available to the employment centre in order to perhaps set up offices where we could work together...

The Chairman: Have you found work, with the help of Executives Available, or are you still looking...

Mr. Charron: We are still looking.

Mr. Fortier: We are all looking and the idea of becoming consultants is appealing to more and more of us all the time. But I myself think that is a lot of rubbish. A person who has lost his job is quickly discouraged by the situation and becomes less ambitious, less interested in working. This is where Executives Available comes in, to put you back on the straight and narrow and give you a kick in the pants if you need it.

The Chairman: Gilles, do you wish to ask any questions?

Mr. Marceau: You underlined that the services offered by the manpower centre did not meet your needs. But do you not think that the solution to the problem lies more in organizations like yours, which, as Mr. McGowan explained, are funded by the federal government, than regular services, since your problems are of a very specific nature? Of course, the unemployment situation is particularly troubling. To solve it, civil servants would have to give 100 per cent of themselves towards finding work for the jobless. Do you not think that more aid should be granted through various organizations? I am asking you this question because yesterday we met a group of women made up exclusively of women over 40, which created projects and affirmative action plans in view of helping women get back into the job market. This group deals with women who do not have the required experience or who are perhaps even a bit hesitant about returning to the work place.

Do you think it would be a good idea for the government to call upon organizations such as yours more often? Civil Servants could not possibly have the experience you have. Given this experience, your chances of convincing an employer are

[Text]

employeur comme vous pouvez le faire avec l'expérience que vous avez. Ceci veut dire qu'il m'apparaît éminemment souhaitable qu'au lieu de réorienter nos services en matière de centres de main-d'œuvre, on devrait reconnaître que vous êtes les personnes les plus qualifiées, à condition d'avoir les ressources financières pour être capables d'aider ceux qui sont dans votre cas.

M. Charron: Oui, j'en suis convaincu.

M. Fortier: Monsieur Marceau, pour répondre à votre première question, lorsque vous me demandez quels services j'ai reçus du centre d'emploi, personnellement, je crois que c'était là votre question, je réponds que je n'en ai pas reçus, à part le fait de recevoir, à deux occasions différentes, des cartes d'enregistrement auprès de leur service «exécutif.»

Je ne sais pas trop dans quel département je suis tombé, mais j'étais inscrit là. Cela n'a rien donné et, pour continuer dans le même ordre d'idées, je crois que des gens comme Executives Available, ayant les appuis financiers nécessaires d'après des budgets développés et jugés acceptables pour tout le monde, peuvent être de beaucoup supérieurs, tant au niveau du fonctionnement que du rendement, à ce que l'on connaît des centres d'emploi. Je ne parle pas des autres niveaux. Libre à vous de nous inviter à vous présenter quelque chose de valable et de concret à un moment donné!

• 1110

M. Charron: L'individu qui est dans cette situation a besoin d'avoir beaucoup d'instruction; une structure formelle, a formal situation, ne fait pas la job.

M. Marceau: Vous avez fait un commentaire qui m'a un peu surpris, monsieur Fortier. Vous dites que c'est de la foutaise que de penser que vous pouvez devenir des consultants. Cela me surprend quelque peu parce que je pense que le rôle de consultant, dans beaucoup d'entreprises, commande un salaire très élevé basé sur une expertise qui peut être très utile. Évidemment, vous avez lancé cette phrase-là; j'aimerais que vous l'approfondissiez pour avoir une idée plus complète de votre pensée.

M. Fortier: D'accord. Monsieur Marceau, quand on parle de consultants, cela semble être une espèce de neuvième nuage pour beaucoup de gens. Il est évident qu'on a chez nous des gens qui seraient très capables d'être consultants et qui le sont d'ailleurs, à temps partiel. Si on les cultivait, ces gens-là, pour qu'ils deviennent consultants dans une opération conjointe quelconque s'il y a lieu, dans une opération cadre avec vous ou, enfin, ce que vous représentez, je crois qu'on aurait de bons consultants. Mais ce que je voulais dire, c'est que trop de gens rêvent d'être consultants parce qu'ils sont très démoralisés dans leur situation actuelle.

M. Marceau: Je vais vous poser une question qui est un peu un piège. Si j'ai bien compris ce que disait M. McGowan ce matin, en trois ans, vous avez placé 200 personnes. Est-ce exact?

M. Fortier: Oui.

M. Marceau: M. McGowan dit aussi qu'il en reste à peu près 50. Je pense que vous avez une efficacité telle qu'on ne

[Translation]

better than theirs. It seems to me that instead of re-orienting our manpower centre services, we should simply recognize the fact that you are the best qualified to help those who find themselves in situations such as those you yourselves went through, on the condition of course that you have the necessary financial resources.

Mr. Charron: I am convinced of that.

Mr. Fortier: Mr. Marceau, I believe your first question concerned the services given to me by the manpower centre. I personally think the manpower centre did not do anything for me, apart from handing me, on two different occasions, registration cards for their executive placement service.

I could not tell you exactly which department took care of me, but I know that I am registered at the centre. And nothing at all came of it. But to pursue the same line of thought, I believe that organizations such as Executives Available, if they have the necessary financial resources, can do a much better job than manpower centres, as far as both the general running of the service and the result obtained are concerned. I am not talking about the other levels of course. It is up to you to ask us at some point in time to present you with a valid, concrete program.

Mr. Charron: People who find themselves in this situation need a lot of instruction. A formal situation simply does not do the job.

Mr. Marceau: Mr. Fortier, you made a comment that somewhat surprised me. You think that the idea of becoming consultants is just a lot of rubbish. That surprises me because I think in many companies consultants can earn a lot of money, according to the usefulness of their expertise. I would like you to explain a bit more what you meant by that statement.

Mr. Fortier: Very well. When we talk about consultants, some people consider that it is a kind of cloud nine situation. Our group, of course, includes people who could be and are consultants, on a part-time basis. If these people were groomed to be consultants in some kind of a joint enterprise with you, I think their services would be most valuable. But what I wanted to say was that too many people dream of becoming consultants because they are so demoralized by the situation they find themselves in.

Mr. Marceau: I am going to ask you a question that may hide a trap. If I understood correctly what Mr. McGowan was saying this morning, you have placed 200 people in three years.

Mr. Fortier: Yes.

Mr. Marceau: Mr. McGowan also said that there are still 50 left. Your efficiency seems to be such that we can hardly

[Texte]

peut pas vous blâmer de ne pas être capable de jouer votre rôle. Évidemment, vous aimeriez qu'il n'en reste pas, mais est-ce qu'on ne peut pas dire quand même que votre formule est très efficace? La formation peut être utile, mais est-elle indispensable? Je vois combien de personnes ont pu réintégrer le marché du travail et je me demande si ce n'est pas d'intermédiaires capables de rencontrer les compagnies et d'expliquer les cas des individus qu'on a besoin, beaucoup plus que de formation. Je ne veux pas dire que la formation ne pourra pas être utile, mais n'ai-je pas raison de dire que si vous étiez aidés financièrement, vous pourriez mieux jouer votre rôle, et pas nécessairement en mettant sur pied un système de formation? Si vous vouliez mettre au point un système de formation, ce serait dans quel domaine? Sur quelle période de temps, par exemple, pourrait-on faire la formation de ces gens-là?

M. Charron: Vous parlez de la formation de l'individu?

M. Marceau: Oui. Autrement dit, vous avez des personnes qui cherchent de l'emploi; ce sont des exécutifs et vous dites qu'ils n'ont pas de formation.

M. Charron: Oui.

M. Marceau: S'ils ont besoin d'une formation, ce dont je ne suis pas sûr parce que vous semblez quand même les réintégrer sur le marché du travail, quel genre de formation surtout leur serait nécessaire? Également, qu'est-ce que vous envisagez? Un cours de deux mois, de trois mois, de quatre mois et dans quels domaines?

M. Charron: Cela dépend de l'individu. Son curriculum vitae doit être bon. La plupart ne le sont pas, ils représentent mal l'individu auprès d'un employeur éventuel. Il faut donc commencer là. Aussi, si l'individu est très démoralisé, il faut le rebâtir. On ne peut pas dire: toi, cela va te prendre deux jours, et toi, cela va te prendre deux semaines. Notre groupe, c'est un moyen de le transformer et de l'exposer d'une meilleure manière aux employeurs éventuels.

M. Marceau: C'est une présentation, cela.

M. Charron: Oui.

M. Marceau: Ce sont plutôt des cours de présentation.

M. Charron: C'est lui qui cherche de l'ouvrage. Notre groupe n'exige pas l'âge. On envoie environ 7,000 lettres par mois faisant une petite description de chacun de nos membres; on a les réponses. Maintenant que l'on commence à être plus connus, on a des demandes pour des individus, cela c'est le marketing. L'autre côté c'est le développement de l'individu. On a un séminaire de deux jours et ça implique deux à trois jours d'ouvrage pour l'individu, pour perfectionner sa formation. Mais cela est développé sur une période de temps donné.

Du côté psychologique, on travaille entre nous, un peu pour trouver un emploi pour un autre... Ai-je suffisamment expliqué cela?

M. Fortier: Monsieur Marceau si on peut reprendre votre remarque du début lorsque vous avez dit: «Je vais vous tendre

[Traduction]

blame you for not being able to take care of everyone. Of course you would prefer not to have any people left over, but do you not agree that your formula is quite efficient? I look at the number of people who were reintegrated on the job market and I wonder if we do not need more intermediaries, capable of meeting with company officials and explaining the situation, rather than more training. I do not mean by that that training would not be useful, but am I not right in saying that if you received some kind of financial aid you would be better able to play your role, and not necessarily by setting up a training program? If you were to set up a training system, which sector would you choose? And how long would the training of these people take according to you?

Mr. Charron: Are you talking about the training of individuals?

Mr. Marceau: Yes. You say that executives like yourself are looking for work and do not have the proper training.

Mr. Charron: Yes.

Mr. Marceau: If they do need training—and I am not convinced of that because you seem to be able to reintegrate them on the job market—what kind of training would be useful to them? Also, what type of training program would you set up? Would your courses be spread over two, three, or four months? And in what areas would they be given?

Mr. Charron: That would depend on the individual. A job applicant's C.B. must be good. Unfortunately, most of them are not, and do not give the prospective employer a very good impression of the person. That is where work should begin. Also, these people are very depressed and their confidence must be built up again. We cannot say to one person, "it will take you two days", and to another "it will take you two weeks". Our group's purpose is to help these people and show them up to their best advantage to prospective employers.

Mr. Marceau: Are you talking about the art of being able to present one's self to one's best advantage?

Mr. Charron: Yes.

Mr. Marceau: You would therefore give presentation and general appearance courses, et cetera.

Mr. Charron: These are the people who are looking for work. And our group does not impose any age limit. Every month we send out about 7,000 letters giving a little description of our members. Now that we are a little known, people contact us when they are looking for someone. That is what is called marketing. The other aspect of our work is the personal development of the individual. We organize a two-day seminar that demands two or three days' work on the part of the participants who want to improve themselves. But all that has developed over a given period of time.

Psychologically, our "help each other" system enables people to assist others in finding a job... Have I explained that sufficiently?

Mr. Fortier: Mr. Marceau, I would like to come back on the remark you made in the beginning. You said something to the

[Text]

un piège avec ma question... est-ce un piège à souris ou un piège à chevreuil dont vous parlez? Je voudrais que vous me posiez d'une manière spécifique la question pour laquelle vous voulez avoir une réponse.

M. Marceau: La question est la suivante: Vous venez nous rencontrer, vous venez nous exposer une situation, vous nous dites que les Centres de la main-d'œuvre ne répondent pas directement à vos besoins, et je vous réponds que la solution que vous avez actuellement est la meilleure, pour moi, d'après le succès que vous avez... Et il n'est pas nécessaire de donner, nécessairement la formation... Parce que vous venez de le dire! Les gens qui perdent leur emploi n'ont pas la formation nécessaire. Je vous réponds, si c'était vrai vous n'auriez pas le succès que vous avez avec votre entreprise. Je trouve que vous avez énormément de succès et que ce n'est pas nécessaire de mettre sur pied un système de formation de ces gens-là, ce que vous semblez dire au départ. Vous dites ses gens-là ne peuvent pas réintégrer... Alors je vous dis: admettons qu'ils aient besoin d'une formation, parce que ma question est à deux volets, admettons qu'ils aient besoin d'une formation, quelle genre de formation leur serait utile, pour faciliter leur retour au travail?

D'après ce que M. Charron m'a dit, ça semble plutôt être un cours de personnalité, un cours de présentation... Maintenant ma question est également la suivante: Est-ce que dans le fond pour l'employeur, ce n'est pas la question d'âge qui est l'obstacle majeure, beaucoup plus que la formation?

M. Charron: Les deux.

M. Fortier: Je ne sais plus là. Monsieur Marceau, vous commencez à parler comme votre chef! Cela devient ambigu. Ce que je veux vous dire c'est que chez Executives Available on a le talent et les ressources humaines pour remettre un homme tel que vous ou vos confrères sur ses deux pieds à partir de la base humaine, et s'il y a lieu de le rediriger, le replacer dans un autre domaine où nous croyons peut-être qu'il sera plus heureux. Eh bien, ça prend du temps. On le fait tous bénévolement, l'un pour l'autre, mais surtout avec l'aide des coordinateurs et en passant on en est rendu à 216 gradués, donc on dépasse les 200 indiqué, sur notre prospectus. Je pense que le format est très bon et on peut l'adapter à la grandeur du système du Québec, parce que là on a un élément francophone à l'intérieur de EA qui fonctionne merveilleusement bien.

Le président: Monsieur Fortier et monsieur Charron, je trouve votre Association très intéressante et un exemple très valable pour faire quelque chose avec des gens qui sont en chômage. Vous savez que le ministère de l'Emploi dépense plus de 900 millions de dollars chaque année, et il est bien possible que cet argent n'ait pas été bien utilisé dans tous les cas. Peut-être doit-on appuyer des groupes intermédiaires comme le vôtre, et encourager des groupes comme le vôtre dans plusieurs parties de notre pays. Parce que vous avez un certain succès, comme M. Marceau l'a dit, ce qui n'est pas toujours le cas dans les centres gouvernementaux. Mais peut-être que le gouvernement peut aider des groupes comme le vôtre.

[Translation]

effect that your question was going to be a bit of a trap. Were you talking about a mousetrap or a moose trap? I would like you to put the question to me more specifically.

Mr. Marceau: Here is my question: You come to meet us and to explain a situation; you say that Manpower Centers do not meet your needs and I answer that your solution, as far as I am concerned, is the best, given the success you have had... And I say that it is not necessary to give those people training... because you just said it yourself. People who lose work do not have the necessary training. My answer to that is that if it were true, you would not have the tremendous success you now have. I think you have succeeded very well and that it is not necessary to set up a training system for these people, which is what you seemed to be saying earlier. You say that these people cannot be re-integrated... and I say: "Let us say they need training, what kind of training would be useful to them, what kind of training would help them find a job?"

According to what Mr. Charron was saying, the course you would give would be a personality or a presentation course it seems... My question therefore is the following: from the employer's point of view, is the age factor not more important than the training factor?

Mr. Charron: The two are important.

Mr. Fortier: I am lost. Mr. Marceau, you are starting to talk like your leader! What you say is getting ambiguous. What I can say is that at Executives Available we have the talent and the necessary human resources to take any man, such as you or your colleagues, who have lost his job, and set him back on his own two feet. And we can also reorient him towards another sector where we think he might be happier. But all that takes a lot of time. We all do it voluntarily, trying to help one another, but also relying on the help of the co-ordinators. By the way, we have placed up to date 216 people, and not just the 200 we talk about in our presentation. I believe the format we have chosen is quite good and I think we could adapt it to the whole of Quebec, because within EA there is a francophone element which functions marvellously well.

The Chairman: I would like to say to you, Messrs. Fortier and Charron, that I find your association most interesting and I think it could serve as an example of what can be done for people who are unemployed. You are probably aware that the employment department spends more than \$900 million a year, and it is quite possible that this money is not always properly used. We should perhaps be assisting intermediary groups similar to yours and encouraging others to form elsewhere in the country. As Mr. Marceau explained, you certainly have succeeded very well, and that is not always the case of government operated centres. But the government should perhaps be helping groups such as yours.

[Texte]

• 1120

M. Fortier: Est-ce que je pourrais intercaler quelque chose ici, monsieur Allmand? La société des jeunes de moins de 25 ans de l'Association libérale du Canada, a un budget pas mal plus fort que le nôtre.

Le président: Oui.

M. Fortier: Ou, en fait, des donations plus fortes que notre budget.

M. Marceau: Ce n'est pas donné par le gouvernement!

Le président: Oui, oui, ce n'est pas donné du tout par le gouvernement.

M. Marceau: C'est ramassé dans le public.

Le président: Oui. Et aussi les gens paient une cotisation. Le gouvernement ne peut pas donner d'argent aux partis politiques.

M. Fortier: Nous savons tout cela, monsieur Allmand.

Le président: En tout cas... M. McGowan en a déjà parlé! Nous avons posé beaucoup de questions à M. McGowan et nous avons l'occasion de le faire avec vous. Malheureusement, maintenant, je dois terminer la réunion. Avez-vous un mot à...

Mr. Charron: Yes, there is just one last thing I would like to point out—I am speaking English now; it is a bilingual group—our contacts are right across Canada. We are located in Beaconsfield.

The Chairman: Yes, but I asked Mr. McGowan earlier, and I asked you people—unfortunately, while your group is situated in Montreal, it seems you are at the service of unemployed executives in the Montreal area more than you are—it would seem to me your example is a worthwhile one to follow, for there may be unemployed people in Quebec City. I asked Mr. Fortier about that and he said he was interested, or your group is interested, in maybe seeding new, similar groups in other parts of the province or the country. We certainly will have more to say about this in our report and recommendations.

I want to thank both of you for coming.

M. Marceau: Votre raison sociale est uniquement anglaise?

Une voix: Non. Exécutifs disponibles.

M. Fortier: Ce n'est pas une raison sociale, monsieur!

M. Marceau: Le nom que j'avais... Est-ce que les deux...

Je repose la question parce que je voyais tout simplement Executive available.

M. Fortier: C'est comme cela, et puis cela finit là.

M. Marceau: Exécutifs disponibles.

M. Fortier: Je pense que même l'Office de la langue française va être d'accord avec moi.

M. Marceau: Sur les deux noms?

M. Fortier: Sur le nom Executives available comme cela, parce que ce n'est pas une raison sociale.

[Traduction]

Mr. Fortier: Mr. Allmand, could I interject here? The under 25 youth society of the Liberal Association of Canada has a budget far superior to ours.

The Chairman: Indeed.

Mr. Fortier: Or rather, the donations it receives are much greater than our budget.

Mr. Marceau: That money is not given by the government!

The Chairman: Of course. That money does not come from the government at all.

Mr. Marceau: It is raised.

The Chairman: Yes. And it also comes from the membership fees people must pay. The government cannot give money to political parties!

Mr. Fortier: We know all that, Mr. Allmand.

The Chairman: Anyway... Mr. McGowan has already spoken about that! We have asked many questions to Mr. McGowan and we also have had the opportunity of doing the same with you. Unfortunately, the meeting must now come to an end. Would you like to say a few words...

M. Charron: Oui, il y a une dernière chose que j'aimerais souligner. Je veux maintenant parler anglais. Notre groupe est bilingue et a des contacts partout au pays, bien que notre siège soit à Beaconsfield.

Le président: Oui, mais tout à l'heure je demandais à M. McGowan s'il ne serait pas bon que votre exemple soit repris ailleurs au pays. Malheureusement, votre groupe étant situé à Montréal, il dessert surtout les cadres au chômage de la région montréalaise. Mais il y a peut-être également des cadres au chômage ici à Québec. J'en ai parlé avec M. Fortier et il m'a dit que votre groupe serait peut-être intéressé à lancer d'autres groupes semblables qui œuvreraient dans d'autres régions de la province ou du pays. Nous aurons davantage de choses à dire à ce sujet dans notre rapport ainsi que dans nos recommandations.

Je tiens à vous remercier tous les deux d'être venus nous rencontrer.

Mr. Marceau: Do you only have an English corporate name?

An hon. Member: No. Our French name is Exécutifs disponibles.

Mr. Fortier: That is not a corporate name, sir!

Mr. Marceau: The name I had... Is it two...

I was asking the question because I had only seen the words Executives available.

Mr. Fortier: That is the way it is, period.

Mr. Marceau: Exécutifs disponibles.

Mr. Fortier: I think that even the Office de la langue française would agree with me.

Mr. Marceau: On the two names?

Mr. Fortier: On the name Executives available, because that is not a corporate name.

[Text]

M. Fortier: Sur le nom Executives available comme cela, parce que ce n'est pas une raison sociale.

M. Marceau: Je vous remercie.

M. Fortier: On existe en-dessous de ce chapeau-là. C'est tout.

M. Charron: Elle a moins de 40 employés.

Le président: Alors, le comité s'ajourne jusqu'à vendredi matin 9 heures, à Ottawa, pour entendre le National Indian Brotherhood.

[Translation]

Mr. Fortier: On the name Executives available, because that is not a corporate name.

Mr. Marceau: Thank you.

Mr. Fortier: We are under that hat and that is all.

Mr. Charron: We have less than 40 employees.

The Chairman: This meeting is now adjourned. Our work will resume Friday morning at 9.00 o'clock, in Ottawa, when we will meet with representatives of the National Indian Brotherhood.

APPENDICE «EMPL-32»

RÉPARTITION PAR GROUPE D'ÂGE—EMPLOYÉS
DE PRODUCTION ET PERSONNEL ADMINISTRATIF

	NOMBRE D'EM- PLOYÉS DE PRODUC- TION	%	NOMBRE D'EM- PLOYÉS PERSON- NEL ADMINIS- TRATIF	%
Nombre d'employés qui ont 30 ans et moins	311	17	85	21
Nombre d'employés qui ont 30 ans à 54 ans	1034	58	232	56
Nombre d'employés qui ont 55 ans et plus	454	25	95	23
TOTAL	1799	100	412	100

STATISTIQUE SUR LA MAIN D'ŒUVRE DES CADRES ET EMPLOYÉS DE BUREAU

SERVICE/FONCTION	H	F MARIÉ	%	CÉLIB.	%	NATIONALITÉ	LANGUE	
PROPRIÉTAIRES (DIRIGEANTS)	4	0	4	100	0	0	4 CDN	1 ang, 3 franc
Administration contrats	7	0	7	100	0	0	2 U.K. 5 CDN	3 ang, 4 franc
Secrétariat	0	6	1	17	5	83	6 CDN	1 ang, 5 franc
Comptabilité	14	4	7	39	11	61	17 CDN, 1 ÉGYPTE	1 arabe, 17 franc
de la Paie	1	1	0	0	2	100	2 CDN	2 franc
Informatique	6	10	4	25	12	75	16 CDN	16 franc
Planification	11	1	11	92	1	8	1 FRANÇAIS 1 TUNÉSIEN, 10 CDN	12 franc
Messenger	1	0	0	0	1	100	1 CDN	1 franc
Magasin général	5	2	4	57	3	43	7 CDN	7 franc
Cour à fer	1	0	0	0	1	100	1 CDN	1 franc
Commis magasin	2	0	0	0	2	100	2 CDN	2 franc
Achat	11	3	7	50	7	50	1 U.K. 13 CDN	3 ang, 11 franc
Télex	0	1	0	0	1	100	1 CDN	1 franc
Téléphoniste	3	2	5	100	0	0	5 CDN	5 franc
Corps de sécurité	36	0	28	78	8	22	36 CDN	36 franc
Infirmier et prévention	7	2	7	78	2	22	9 CDN	9 franc
Personnel	5	4	6	75	3	25	9 CDN	9 franc
Surintendants	39	0	38	98	1	2	1 TCHEC, 1 INDIEN 1 U.K., 36 CDN	1 tchec, 1 indou 1 ang, 1 franc
Contremaîtres	72	0	67	93	5	7	1 U.K., 71 CDN	1 ang., 71 franc
Assurance qualité	18	1	12	61	7	39	1 HONGROIS, 1 GREC, 17 CDN	1 hongrois, 1 grec 17 franc
Assistant surintendant	18	0	18	100	0	0	18 CDN	18 franc
Commis cour	5	0	1	20	4	80	5 CDN	5 franc
Ger. div. industrielle	2	0	2	100	0	0	2 CDN	2 franc
Estimation div. indust.	5	0	5	100	0	0	5 CDN	1 ang, 1 franc
Conception div. indust.	4	0	3	75	1	25	3 CDN, 1 VIETNAMIEN	3 franc, 1 vietnam
Dessin div. industrielle	7	0	7	100	0	0	1 ALLEMAND, 1 GREC 1 FRANÇAIS, 4 CDN	1 allemand, 1 grec 5 franc
Clérical div. indust.	0	1	0	0	1	100	1 CDN	1 franc
Maintenance supervision	10	0	10	100	0	0	1 U.K. 9 CDN	1 ang, 9 franc
Maintenance cléricale	2	2	2	50	2	50	4 CDN	4 franc
Transport	3	0	3	100	0	0	3 CDN	3 franc
Concierge	6	8	6	43	8	57	1 ESPAGNOL, 13 CDN	1 espagnol, 13 franc
Dessin coque	12	0	10	83	2	17	12 CDN	12 francophones
Conception coque	4	0	3	75	1	25	1 ALLEMAND, 2 CDN 1 ÉGYPTIEN	1 allemand, 1 égypt 2 franc
Dessin ingénierie navale	12	1	11	85	2	15	2 U.K. 2 FRANÇAIS 9 CDN	2 ang, 11 franc
Dessin électricité	6	0	3	50	3	50	6 CDN	6 franc
Impression des plans	2	0	1	50	1	50	2 CDN	2 franc
Clérical service techn.	2	2	1	25	3	75	4 CDN	4 franc
Conception ingénierie	12	0	7	58	5	42	1 ESPAGNOL, 2 U.K. 9 CDN	1 espagnol 2 ang, 9 franc
Estimation const. marit.	5	1	6	100	0	0	1 U.K., 5 CDN	1 ang, 5 franc
TOTAL	360	52	307	75	105	95		

STATISTIQUES SUR LA MAIN D'ŒUVRE CADRES ET EMPLOYÉS DE BUREAU

NOMBRE D'EMPLOYÉS	SERVICE/ FONCTION	GROUPES D'ÂGE			MOYENNE D'ÂGE
		0-29	30-54	55 et +	
4	Propriétaires	0	2	2	51,25
7	Administration cont.	0	6	1	47,00
6	Secrétariat	3	3	0	35,67
18	Comptabilité	9	7	2	35,18
2	de la Paie	1	1	0	38,50
16	Informatique	9	7	0	29,63
12	Planification	1	10	1	39,17
1	Messenger	1	0	0	20,00
7	Magasin général	4	0	3	43,00
1	Cour à fer	1	0	0	57,00
2	Commis magasin	2	0	0	23,00
14	Achats	4	5	5	41,50
1	Télex	1	0	0	21,00
5	Téléphoniste	1	3	1	40,80
36	Corps de sécurité	4	25	7	44,03
9	Infirmier et preven.	1	7	1	40,44
9	Personnel	4	0	6	29,33
39	Surintendant	1	28	10	47,15
72	Contremaître	8	44	20	53,00
19	Assurance qualité	8	9	1	34,26
18	Assis't surintend.	0	10	8	53,28
5	Commis cour	3	2	0	27,80
2	Gér. div. industr.	0	1	1	47,00
5	Estimation div. ind.	0	1	4	53,20
4	Conception div. ind.	2	2	0	29,25
7	Dessin div. indust.	1	6	0	38,71
1	Clérical div. indust.	1	0	0	20,00
10	Maintenance superv.	0	8	2	44,20
4	Mainten. cléricale	2	1	1	36,75
3	Transport	1	2	0	42,00
14	Concierger	2	5	7	49,29
12	Dessin coque	2	7	3	44,58
4	Conception coque	2	1	1	37,50
13	Dessin ingén. navale	2	10	1	41,23
6	Dessin électricité	2	3	1	37,00
2	Impression des plans	1	1	0	34,00
4	Clérical serv. tech.	0	3	1	40,50
12	Conception ingénierie	2	7	3	43,13
6	Estimat const. marit.	0	5	1	47,50
TOTAL		85	232	95	39,75
412 employés(es)					

JUIN 1980

STATISTIQUE SUR LES EMPLOYÉS DE LA COUR
(À L'EMPLOI ET NON À L'EMPLOI)

NO.	ET FONCTION	H	F	CÉLIB.	%	MARIÉ	%	OUI	%	NON	%
3	Brûleur	77	0	17	22	60	78	72	94	5	6
4	Charpentier	46	0	9	20	37	80	44	96	2	4
5	Ébarbeur	71	0	23	38	38	62	59	97	2	3
8	Opérateur de grue	51	0	8	16	43	84	50	98	1	2
9	Fafileur	147	0	76	52	71	48	129	88	18	12
10	Érecteur	73	0	34	47	39	53	71	97	2	3
11	Ajusteur mécanicien	47	0	10	21	37	79	35	75	12	25
12	Électricien	86	0	19	22	67	78	82	95	4	5
20	Façonneur de profilé	13	0	5	39	8	61	12	92	1	8
14	Menuisier	47	0	11	23	36	77	43	91	4	9
15	Traceur sur plancher	15	0	2	13	13	87	15	100	0	0
16	Machiniste	34	0	6	18	28	82	32	94	2	6
17	Monteur de plaques	162	0	50	30	112	70	157	97	5	3
18	Peintre	100	0	50	50	50	50	96	96	4	4
19	Plombier	128	0	29	23	99	77	108	84	20	16
23	Gréeur-Épisseur	6	0	2	33	4	67	6	100	0	0
25	Échafaudeur	46	0	22	48	24	52	45	98	1	2
27	Élingueur	17	0	8	47	9	53	16	94	1	6
28	Magasinier	18	0	5	28	13	72	17	94	1	6
29	Ferblantier	30	0	11	37	19	63	28	93	2	7
30	Journalier	78	0	31	40	47	60	72	92	6	8
31	Soudeur	408	0	139	34	269	66	401	98	7	2
	Mécanicien (fixe)	1	0	0	0	1	100	1	100	0	0
33	Chauffeur	27	0	7	26	20	74	27	100	0	0
34	Manipulateur	10	0	3	30	7	70	10	100	0	0
	Mécanicien (garage)	5	0	1	20	4	80	5	100	0	0
	Calorifugeur	7	0	1	14	6	86	7	100	0	0
	Huileur-Graisseeur	3	0	1	33	2	67	2	66	1	33
TOTAL		1799	0	597	33.18	1202	66.83	1696	94.28	103	5.72

JUIN 1980

RÉPARTITION DES MÉTIERS PAR GROUPE D'ÂGE
(EMPLOYÉS SUR LES LISTES ET NON AU TRAVAIL)

CODE DU MÉTIER	NOM DU MÉTIER	NOMBRE D'EMPLO- YÉS DE MÉTIER	GROUPE D'ÂGE			X
			0-29	30-54	55 et +	
3	Brûleur	77	12	46	19	45
4	Charpentier	46	6	15	25	51
5	Ébarbeur	61	12	31	18	43
8	Opérateur grue	51	4	32	15	47
9	Fafileur	147	47	77	23	38
	Érecteur	73	23	37	13	39
11	Ajust-mécanicien	47	2	23	22	52
12	Électricien	86	6	55	25	48
20	Façonneur-profileur	13	0	4	9	56
14	Menuisier	47	5	15	27	52
15	Traceur plancher	15	0	11	4	50
16	Machiniste	34	3	16	15	48
17	Monteur de plaque	162	22	88	52	46
18	Peintre	100	31	52	17	39
19	Plombier	128	13	77	38	46
23	Gréeur-épisseur	6	0	4	2	47
25	Échafauteur	46	16	20	10	39
26	Monteur const-maritime	56	10	30	16	44
27	Élingeur	17	3	6	8	47
28	Magasinier	18	1	12	5	45
29	Ferblantier	30	0	23	7	46
30	Journalier	78	14	40	24	45
31	Soudeur	408	75	284	49	40
	Mécanicien (fixe)	1	0	0	1	57
33	Chauffeur	27	4	18	5	44
34	Manipulateur	10	1	7	2	49
	Mécanicien (garage)	5	0	2	3	54
	Calorifugeur	7	0	7	0	42
	Huileur-graisseur	3	1	2	0	34
TOTAL		1799	311	1034	454	46

JUN 1980

ÉCARTS DE SALAIRE DES EMPLOYÉS DE LA COUR

FONCTION	PBS	PHS	ÉCART
Brûleur	338.40	362.80	24.40
Charpentier	332.00	362.80	30.80
Ébarbeur	340.00	362.80	22.80
Opérateur de grue	346.80	354.00	8.80
Faufileur	326.00	334.00	8.00
Érecteur	301.60	348.00	47.60
Ajusteur mécanicien	326.00	362.80	36.80
Électricien	346.80	362.80	16.00
Façonneur profilé	346.80	346.80	00.00
Menuisier	346.80	362.80	16.00
Traceur sur plancher	387.20	464.00	77.20
Machiniste	326.00	354.00	28.00
Monteurs de plaques	334.00	362.80	28.80
Peintre	326.00	368.00	42.00
Plombier	323.20	362.80	39.00
Gréeur et épisseur	346.80	362.80	16.00
Échafauteur	316.00	348.00	32.00
Monteur de const. marit.	326.00	362.80	36.80
Élingeur	316.00	348.80	32.80
Magasinier	339.20	355.20	16.00
Ferblantier	346.80	362.80	16.00
Journalier	316.00	332.00	16.00
Soudeur	346.80	370.00	24.80
Mécanicien (fixe)	326.80	326.80	00.00
Chauffeur	325.20	331.60	6.40
Manipulateur	324.00	340.00	16.00
Mécanicien (garage)	338.00	373.20	35.20
Calorifugeur	330.00	362.80	32.80
Huileur et graisseur	340.00	340.00	00.00

JUILLET 1980

STATISTIQUES SUR LE TAUX DE ROULEMENT
POUR LES EMPLOYÉS CADRES & DE BUREAU

PÉRIODE	AP	R	N	DEP. VOL. (CONGÉD.)	RET	DÉCÈS	NBRE. OUT /NBRE. EMPL.	TAUX DE ROULE- MENT (%)
Août 1979	9		12	2	3	0	5/374	1.34
Sept. 1979	6		3	2	0	0	2/381	0.52
Oct. 1979	8		11	5	0	1	6/383	1.57
Nov. 1979	0		9	3	0	1	4/381	1.05
Déc. 1979	10		1	0	0	0	0/383	0.00
Jan. 1980	5		13	2	0	1	3/390	0.77
Fév. 1980	10		9	3	0	0	3/392	0.77
Mars 1980	10		16	3	1	0	4/398	1.01
Avril 1980	2		13	0	1	0	1/408	0.25
Mai 1980	3		12	4	0	0	4/411	0.97
Juin 1980	0		8	1	1	1	3/413	0.73
Juil. 1980								
Août 1980								

TAUX DE ROULEMENT (août 1979-août 1980): 9.18

TAUX DE ROULEMENT (janvier 1980-août 1980): 4.48

ESTIMATION DU TAUX DE ROULEMENT POUR L'ANNÉE 1980: 8.96

Légende: AP: Augmentation salaire, promotion
R: Remplacement
N: Nouvel employé(e)
DV: Départ volontaire
RET: Retraite
AUTRE: Congédiement, transfert et mise à pied

**STATISTIQUES SUR LE TAUX DE ROULEMENT
POUR LES EMPLOYÉS DE LA PRODUCTION**

PÉRIODE	MTT	DV	RET	CAUSE	DÉCÈS	NBRE OUT/NBR. EMPL.	TAUX DE ROULE- MENT (%)
Août 1979	101	1	4	0	1	6/936	0.64
Sept. 1979	111	1	1	0	1	3/1153	0.26
Oct. 1979	56	0	2	0	1	3/1166	0.26
Nov. 1979	173	2	1	0	1	4/1198	0.33
Déc. 1979	10	0	2	0	1	3/1107	0.27
Jan. 1980	4	3	3	0	2	8/1490	0.54
Fév. 1980	95	6	1	0	1	8/1600	0.50
Mars 1980	12	1	2	0	0	3/1577	0.19
Avril 1980	35	9	3	0	1	13/1694	0.77
Mai 1980	20	13	3	1	1	18/1723	1.04
Juin 1980	153	8	2	1	0	11/1750	0.63
Juil. 1980							
Août 1980							

TAUX DE ROULEMENT (août 1979-août 1980): 5.43

TAUX DE ROULEMENT (janvier 1980-août 1980): 3.67

ESTIMATION DU TAUX DE ROULEMENT POUR L'ANNÉE 1980: 7.34

Légende: MTT: Manque temporaire de travail

DV: Départ volontaire

RET: Retraite

CAUSE: Mise à pied pour cause

**NOMBRE MOYEN DE DÉPARTS DEPUIS 1976
EMPLOYÉS DE LA PRODUCTION**

	1980	1979	1978	1977	1976	TOTAL	X/AN
DÉPART VOLONTAIRE	32	16	20	71	79	218	48
CONGÉDIE- MENT OU LICENCIÉ- MENT	1	0	4	21	9	35	8
DÉCÈS	5	10	12	10	11	48	11
RETRAITE	12	25	28	42	37	144	32
DÉPARTS TOTAUX	50	51	64	144	136	445	99

**DÉPARTS DU PERSONNEL DE LA PRODUCTION PAR MÉTIER
POUR CAUSE DE RETRAITE ET PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ENCOURUE**

MÉTIER	ACTIF	1980		1981		1982		1983		1984		1985		1986	
		D	R	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R
Brûleur	72	0	5	3	2	1	1	2	-1	—	-1	1	-2	2	-4
Charpentier	44	2	0	2	-2	2	-4	2	-6	1	-7	2	-9	3	-12
Ébarbeur	59	—	2	1	1	—	1	2	1	1	-2	—	-2	4	-6
Opérateur de grue	50	1	0	2	-2	—	-2	2	-4	0	-4	2	-6	3	-9
Faûfileur	129	—	18	—	18	3	15	2	13	—	13	2	11	—	11
Érecteur	71	—	2	2	0	—	0	1	-1	1	-2	0	-2	2	-4
Ajusteur-mécanicien	35	1	11	2	9	2	7	2	5	4	1	1	0	3	-3
Électricien	82	1	3	2	1	1	0	4	-4	4	-8	—	-8	3	-11
Façonneur de profilé	12	1	0	—	—	3	-3	—	—	—	—	1	-4	1	-5
Menuisier	43	2	2	4	-2	5	-7	3	-10	1	-11	2	-13	2	-15
Traçeur sur plancher	15	—	—	1	-1	—	—	—	—	1	-2	—	—	—	-2
Machiniste	32	—	2	1	1	1	0	1	-1	1	-1	2	-3	1	-4
Monteur de plaques	157	—	5	9	4	7	-3	5	-8	2	-10	8	-16	3	-19
Peintre	86	1	3	2	1	1	—	1	-1	3	-4	—	4	-7	-7
Plombier	108	3	17	4	13	6	7	6	1	2	-1	—	-1	6	-7
Gréeur-épisser	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Échafaudier	45	—	1	—	1	—	1	2	-1	1	-2	1	-3	—	-3
Monteur Const. Mar.	54	—	2	2	0	1	-1	1	-1	—	-1	2	-3	1	-4
Élingueur	16	—	—	—	—	2	-1	-1	-2	-1	-3	—	-3	1	-4
Magasinier	17	—	1	1	0	—	—	—	—	1	-1	1	-2	1	-3
Ferblantier	28	1	1	2	-1	—	-1	—	-1	2	-3	—	—	—	-3
Journalier	72	1	5	1	4	3	1	—	1	3	-2	3	-5	3	-8
Soudeur	401	—	7	1	6	3	3	4	-1	3	-4	2	-6	7	-13
Mécanicien	5	—	—	—	—	—	1	-1	—	—	—	—	—	—	-4
Calorifugeur	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL		14		42		41		41		32		30		49	-150

D: DÉPART

R: RELEVÉ

**STATISTIQUES SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DANS LE DOMAINE
DE LA CONSTRUCTION ET DE LA RÉPARATION NAVALE**

	EMPLOI					RÉMUNÉRATION		
	POURCEN- TAGE DE FEMME	SALARIÉS	EMPLOYÉS	OUVRIERS (ensemble)	OUVRIERS (hres déclarées)	SALARIÉS	EMPLOYÉS	OUVRIERS (ensemble)
MILLIERS					DOLLARS			
JANVIER 1980					JANVIER 1980			
4.5	1.7	0.3	1.5	1.4	288.89	358.33	276.93	
2.5	3.9	0.6	3.3	3.3	321.91	381.71	310.57	
2.6	5.0	1.1	3.9	3.9	368.47	418.68	354.27	
4.0	3.0	0.4	2.6	2.6	489.80	453.57	495.38	
3.0	13.5	2.3	11.2	11.2	376.58	407.48	370.18	
2.36	1.8	0.4	2.2		(358.00)	344.00	355.45	

AOÛT 1980

ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION (1980)

CÔÛTS																					
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires par groupe	Nombre de groupes requis	Contenu du programme de formation	Contenu Théorique %	Pratique %	Durée	Heures/sem.	Nombre de sem.	Calendrier	Demande C.M.C. d'Approbation C.M.C.	C.M.O. Type de programme F.E.I.M.C. F.M.P.M.S. C.C.D.P. Identification autorisée le:	STAGIAIRES			INSTRUCTEURS			MATÉRIAUX		
													Coût total	Gouvern.	DAVIE	Coût total	Gouvern.	DAVIE	Coût total	Gouvern.	DAVIE
Stagiaire I	5	5	1	Complet	100		120	3	40	24/03/80 au 03/03/81	×		5,448.93	2,179.57	3,269.36	2,160.00	2,160.00	—	325.00	325.00	—
Stagiaire II	6	6	1	Complet	100		108	3	36	24/03/80 au 30/10/81	×		4,496.70	1,798.68	2,698.02	1,944.00	1,944.00	—	390.00	390.00	—
Duree i-Automatique Priorité & Pratique	132	5	26	Complet	33%	66%	60	40	1½	18/08/80 au 19/12/80	×		71,069.18	28,427.67	42,641.51	15,302.32	15,302.32	—	1,722.60	1,722.60	—
Chargé d'affaires & Pressesur au niveau	23	5	5	Complet		100	160	40	4	24/03/80 au 24/10/80	×		29,322.85	11,729.14	17,593.71	7,576.10	1,576.10	—	153.75	153.75	—
Chargé de construction d'usine	10	10	1	Complet	100		200	40	5	27/10/80 au 28/11/80	×		15,116.08	6,046.43	9,069.65	2,439.44	2,439.44	—	461.70	461.70	—
Chargé de surcoût	10	10	1	Complet	100		240	40	6	02/06/80 au 11/07/80	×		20,012.10	8,004.84	12,007.26	3,208.84	3,208.84	—	800.00	800.00	—
Technicien en qualification	15	15	1	Complet	100		30	3	10	22/10/80 au 31/12/80	×		3,326.88	1,330.75	1,996.13	507.06	507.06	—	270.00	270.00	—
Chargé de mesureur	3	3	1	Complet		100	4	4	1/10	11/11/80			105.84	—	105.84	40.00	—	40.00	—	—	—
Chargé de affaire de production	4	4	1	Complet	37	10	47	Variantes	3	13/10/80 au 31/10/80			2,225.25	—	2,225.25	72.00	—	72.00	—	—	—

COÛTS POUR LA FORMATION EN 1980

	Davie	Gouvernement	Total
Dessin mécanique I	\$ 3,269.36	\$ 4,664.57	\$ 7,933.93
Dessin mécanique II	2,698.02	4,132.68	6,830.70
Traceur sur plancher	12,007.26	12,013.68	24,020.94
Technicien planification	1,996.13	2,107.81	4,103.94
Soudure semi-automatique théorie + pratique	42,641.51	45,452.59	88,094.10
Redresseur et chauffeur au chalumeau	17,593.71	19,458.99	37,052.70
Monteur de construction maritime	9,069.65	8,947.57	18,017.22
Limeur & aiguiseur	145.84	—	145.84
Chauffeur de camion-fardier	2,297.25	—	2,297.25
TOTAUX	91,718.73	96,777.89	218,496.62

ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION—1981

COÛTS																							
STAGIAIRES										INSTRUCTEURS			MATÉRIAUX										
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires par groupe	Nombre de groupes requis	Contenu du programme de formation	Contenu théorique %	Pratique %	Durée	Heures/sem.	Nombre de sem.	Calendrier	Demande d'approbation C.M.C.	C.M.Q.	Type de programme P.F.I.M.C. F.M.P.M.S.	Identification C.C.D.P. Autorisation accordée le:	Coût total	Gouvern.	DAVIE	Coût total	Gouvern.	DAVIE	Coût total	Gouvern.	
sinistres que*	6	6	1	A déterminer	50%	50%	120	3	40	16/03 au 26/02/82	×		×		7,385.88	2,954.35	4,431.53	2,160.00	2,160.00	—	60.00	60.00	—
sinistres pécificité*	6	6	1	A déterminer	50%	50%	120	3	40	19/03 au 26/02/82	×		×		7,385.88	2,954.35	4,432.53	2,160.00	2,160.00	—	60.00	60.00	—
auterie	50	10	5	Incomplet			80	40	2	28/9 au 4/12	×		×		40,328.00	16,128.00	24,200.00	11,235.84	11,235.85	—	750.00	750.00	—
ectricité	40	10	4	Incomplet			80	40	2	23/3 au 15/5	×		×		31,539.20	12,615.68	18,923.52	4,476.42	4,476.42	—	600.00	600.00	—
entre et gouvernement	32	8	4	Incomplet			40	40	1	4/5 au 29/5	×		×		12,902.40	5,160.96	1,741.44	2,109.18	2,109.18	—	320.00	320.00	—
ulture n	200	10	20	A déterminer	100	0	60			09/03 au 19/6 au 14/09 au 0/82	×		×		117,196.80	46,878.72	70,318.08	12,257.28	12,257.28	—	2,000.00	2,000.00	—
truments de sure	200	10	20	A déterminer	100	0	60			09-03 au 19/6 au 14/09 au 0/82	×		×		117,196.80	46,878.72	70,318.08	12,257.28	12,257.00	—	2,000.00	2,000.00	—
utiers	8	2	4	Complet	16.67	83.33	240	40	6	9/2 au 15/11/82	×		×	PPS 5	19,315.20	7,726.08	11,589.12	19,018.40	10,395.00	8,623.40	135.00	135.00	—
tauffeur de motive	10	5	2	Complet	33	66	12	12	1	7-8-9/09	×		×		2,829.13	1,131.65	1,797.48	720.00	720.00	—	100.00	100.00	—
adresseur et tauffeur au niveau	6	2	3	Complet	0	100%	80	40	2	06/04 au 15/05	×		×		5,001.60	2,000.64	3,000.96	2,606.40	2,606.40	—	228.90	228.90	—

ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION—1981

COÛTS

	STAGIAIRES				INSTRUCTEURS				MATÉRIAUX												
	Nombre de stagiaires	Nombre de stagiaires par groupe	Nombre de groupes requis	Contenu du programme de formation	Contenu % Théorique %	Pratique %	Durée	Heures/sem.	Nombre de sem.	Calendrier	Demande d'Approbation C.M.C.	C.M.Q.	Type de programme P.F.I.M.C. F.M.P.M.S. C.C.D.P.	Autorisation accordée le:	Coût total	Gouvern.	DAVIE	Coût total	Gouvern.	DAVIE	
durée de formation	30	10	3	Complet	100	0	200	40	5	12/10 au 24/04			×	59 619.84	23 847.93	35 771.91	8 205.53	—	1 539.00	1 539.00	—
durée de formation (automatique (priorité))	182	6	30	Complet	100	0	16	16	2/5	12/01 au 05/03			×	30 110.08	—	30 110.08	5 044.80	—	5 044.80	2 375.10	2 375.10
durée de formation (manuelle)	12	2	6	Complet	20	40	40 ?	40 ?	1 ?	16/02 au 06/04			×	4 963.20	1 985.28	2 977.92	2 521.34	2 521.34	—	156.60	156.60
durée de formation (automatique)	12	2	6	Complet	28	40	68	40	1 3/5	16/2 au 06/04			×	7 444.80	2 977.92	4 466.88	3 738.60	3 738.60	—	156.60	156.60
durée de formation (manuelle)	3	3	1	Complet	0	100	60	40	1 1/2	16/02 au 25/02			×	1 861.20	744.48	1 116.72	630.60	630.60	—	39.15	39.15
durée de formation (automatique)	32	16	2	Complet	100	0	80 ?	40 ?	2 ?	25/5 au 29/5 7/9 au 11/9 21/9 au 25/9				30 720.00		30 720.00	1 440.00	—	1 440.00	500.00	500.00
durée de formation (manuelle)	11	11	1	Complet	100	0	240	40	6	12/01 au 20/02			×	28 195.97	11 277.98	16 916.99	4 343.00	4 343.00	—	800.00	800.00
durée de formation (automatique)	6	6	1	Incomplet	100		15	3	5	02/03 au 03/04			×	1 072.80	2 829.12	4 243.68	3 375.00	3 375.00	—	187.50	187.50
durée de formation (manuelle)	12	6	2	Complet	66	33	60	40	1 1/2	05-01-81 au 29-01-81			×	6 245.35	2 498.14	3 747.21	1 261.20	2 261.20	—	156.60	156.60

COÛT TOTAL DE LA FORMATION

	DAVIE	GOUVERNE- MENT	TOTAL
DESSINATEURS «COQUE»	4,431.53	5,174.35	9,605.88
DESSINATEURS «COQUE»	4,431.53	5,174.35	9,605.88
TUYAUTERIE	24,200.00	28,113.84	52,313.84
ÉLECTRICIEN	18,923.52	17,692.10	36,615.62
PEINTRE ET RECouvreMENT	7,741.44	7,590.14	15,331.58
LECTURE DE PLAN	70,318.08	61,136.00	131,454.08
INSTRUMENT DE MESURE	70,318.08	61,136.00	131,454.08
GRUTIER	20,212.52	18,256.08	38,468.60
CHAUFFEUR DE LOCOMOTIVE	1,697.48	1,951.65	3,649.13
REDRESSEUR ET CHAUFFEUR AU CHALUMEAU	3,000.96	4,835.94	7,836.90
MONTEUR DE CONSTRUCTION MARITIME	35,771.91	33,592.46	69,364.37
SOUDURE SEMI-AUTOMATIQUE	37,529.98	—	37,529.98
SOUDURE AUTOMATIQUE	2,977.92	4,663.22	7,641.14
SOUDURE TIGE	4,466.88	6,917.04	11,384.28
SOUDURE ENTRETIEN	1,116.72	1,414.23	2,530.95
FORMATION CADRE	32,660.00	—	32,660.00
TRACEUR SUR PLANCHER	16,916.99	16,420.98	33,338.97
CHAUFFEUR DE CAMION	4,243.68	6,391.62	10,635.30
SYSTÈME INFORMATIQUE	1,185.95	—	1,185.95
SOUDURE SEMI-AUTOMATIQUE	3,747.21	3,915.94	7,663.15
TOTAUX	366,567.40	284,375.94	649,594.65

APPENDIX "EMPL-32"

AGE GROUP DISTRIBUTION—PRODUCTION
EMPLOYEES AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL

	NUMBER OF PRO- DUCTION EMPLOYEES	%	NUMBER OF ADMINIS- TRATIVE PERSON- NEL	%
Number of employees 30 years and under	311	17	85	21
Number of employees between 30 and 54 years	1034	58	232	56
Number of employees 55 years and over	454	25	95	23
TOTAL	1799	100	412	100

EMPLOYMENT STATISTICS OFFICE MANAGERS AND EMPLOYEES

SERVICE/FONCTION	M	F	MAR- RIED	% SINGLE	%	NATIONALITY	LANGUAGE	
OWNERS (DIRECTORS)	4	0	4	100	0	0	4 CDN	1 Engl. 3 French
Contract Administration	7	0	7	100	0	0	2 BRIT. 5 CDN	3 Engl. 4 French
Secretariat	0	6	1	17	5	83	6 CDN	1 Engl. 5 French
Book-keeping	14	4	7	39	11	61	17 CDN, 1 EGYPTIAN	1 Arab, 17 French
Pay	1	1	0	0	2	100	2 CDN	2 French
Data processing	6	10	4	25	12	75	16 CDN	16 French
Planning	11	1	11	92	1	8	1 FRENCH 1 TUNISIAN, 10 CDN	12 French
Messenger	1	0	0	0	1	100	1 CDN	1 French
General warehouse	5	2	4	57	3	43	7 CDN	7 French
Iron yard	1	0	0	0	1	100	1 CDN	1 French
Warehouse clerk	2	0	0	0	2	100	2 CDN	2 French
Procurement	11	3	7	50	7	50	1 BRIT. 13 CDN	3 Engl. 11 French
Telex	0	1	0	0	1	100	1 CDN	1 French
Telephone operator	3	2	5	100	0	0	5 CDN	5 French
Security guard	36	0	28	78	8	22	36 CDN	36 French
Nursing and prevention	7	2	7	78	2	22	9 CDN	9 French
Personnel	5	4	6	75	3	25	9 CDN	9 French
Superintendents	39	0	38	98	1	2	1 CZHEC, 1 INDIAN 1 BRIT., 36 CDN	1 Czech, 1 Indou 1 Engl. 1 French
Foremen	72	0	67	93	5	7	1 BRIT., 71 CDN	1 Engl., 71 French
Quality control	18	1	12	61	7	39	1 HUNG., 1 GREEK 17 CDN	1 Hung., 1 Greek 17 French
Assistant superintendent	18	0	18	100	0	0	18 CDN	18 French
Yard clerk	5	0	1	20	4	80	5 CDN	5 French
Ind. Div. Manager	2	0	2	100	0	0	2 CDN	2 French
Ind. Div. Estimation	5	0	5	100	0	0	5 CDN	1 Engl. 1 French
Ind. Div. Design	4	0	3	75	1	25	3 CDN, 1 VIETNAMESE	3 French, 1 Vietnam
Ind. Div. Drafting	7	0	7	100	0	0	1 GERMAN, 1 GREEK 1 FRENCH, 4 CDN	1 German, 1 Greek 5 French
Ind. Div. clerical	0	1	0	0	1	100	1 CDN	1 French
Maintenance supervision	10	0	10	100	0	0	1 BRIT. 9 CDN	1 Engl. 9 French
Maintenance clerical	2	2	2	50	2	50	4 CDN	4 French
Transportation	3	0	3	100	0	0	3 CDN	3 French
Janitor	6	8	6	43	8	57	1 SPANISH, 13 CDN	1 Spanish, 13 French
Hull Drafting	12	0	10	83	2	17	12 CDN	12 Francophones
Hull Design	4	0	3	75	1	25	1 GERMAN, 2 CDN 1 EGYPTIAN	1 German, 1 Egypt. 2 French
Naval Eng. Drafting	12	1	11	85	2	15	2 BRIT. 2 FRENCH 9 CDN	2 Engl. 11 French
Electrical Drafting	6	0	3	50	3	50	6 CDN	6 French
Printing of drawings	2	0	1	50	1	50	2 CDN	2 French
Tech. Serv. Clerical	2	2	1	25	3	75	4 CDN	4 French
Engin Design	12	0	7	58	5	42	1 SPANISH, 2 BRIT. 9 CDN	1 Spanish 2 Engl. 9 French
Naval Const. Estimation	5	1	6	100	0	0	1 BRIT., 5 CDN	1 Engl. 5 French
TOTAL	360	52	307	75	105	95		

EMPLOYMENT STATISTICS OFFICE MANAGERS AND EMPLOYEES

NUMBER OF EMPLOYEES	SERVICE/ FUNCTION	AGE GROUPS			AVERAGE AGE
		0-29	30-54	55 +	
4	Owners	0	2	2	51,25
7	Cont. Admin.	0	6	1	47,00
6	Secretariat	3	3	0	35,67
18	Bookkeeping	9	7	2	35,18
2	Pay	1	1	0	38,50
16	Data processing	9	7	0	29,63
12	Planning	1	10	1	39,17
1	Messenger	1	0	0	20,00
7	General warehouse	4	0	3	43,00
1	Iron yard	1	0	0	57,00
2	Warehouse clerk	2	0	0	23,00
14	Procurement	4	5	5	41,50
1	Telex	1	0	0	21,00
5	Telephone operator	1	3	1	40,80
36	Security guard	4	25	7	44,03
9	Nursing & preven.	1	7	1	40,44
9	Personnel	4	0	6	29,33
39	Superintendent	1	28	10	47,15
72	Foreman	8	44	20	53,00
19	Quality insurance	8	9	1	34,26
18	Ass. superintend.	0	10	8	53,28
5	Yard clerk	3	2	0	27,80
2	Indus. Div. admin.	0	1	1	47,00
5	Ind. Div. estimation	0	1	4	53,20
4	Ind. Div. design	2	2	0	29,25
7	Ind. Div. drafting	1	6	0	38,71
1	Ind. Div. clerical	1	0	0	20,00
10	Maintenance super.	0	8	2	44,20
4	Maintenance clerical	2	1	1	36,75
3	Transportation	1	2	0	42,00
14	Janitor	2	5	7	49,29
12	Hull drafting	2	7	3	44,58
4	Hull design	2	1	1	37,50
13	Naval eng. drafting	2	10	1	41,23
6	Electrical drafting	2	3	1	37,00
2	Print. of drawings	1	1	0	34,00
4	Tech. Serv. clerical	0	3	1	40,50
12	Engineering design	2	7	3	43,13
6	Marit. const. estimation	0	5	1	47,50
TOTAL		85	232	95	39,75

JUNE 1980

YARD EMPLOYEE STATISTICS
(EMPLOYED AND UNEMPLOYED)

NR.	& FUNCTION	M	F	SINGLE	%	MAR- RIED	%	YES	%	NO	%
3	Charrer	77	0	17	22	60	78	72	94	5	6
4	Carpenter	46	0	9	20	37	80	44	96	2	4
5	Trimmer	71	0	23	38	38	62	59	97	2	3
8	Crane Operator	51	0	8	16	43	84	50	98	1	2
9	Tacker	147	0	76	52	71	48	129	88	18	12
10	Erector	73	0	34	47	39	53	71	97	2	3
11	Mechan. Fitter	47	0	10	21	37	79	35	75	12	25
12	Electrician	86	0	19	22	67	78	82	95	4	5
20	Profile Moulder	13	0	5	39	8	61	12	92	1	8
14	Joiner	47	0	11	23	36	77	43	91	4	9
15	Floor Loftsmen	15	0	2	13	13	87	15	100	0	0
16	Machinist	34	0	6	18	28	82	32	94	2	6
17	Plate Fitter	162	0	50	30	112	70	157	97	5	3
18	Painter	100	0	50	50	50	50	96	96	4	4
19	Plumber	128	0	29	23	99	77	108	84	20	16
23	Rigger-Splicer	6	0	2	33	4	67	6	100	0	0
25	Scaffolder	46	0	22	48	24	52	45	98	1	2
27	Slinger	17	0	8	47	9	53	16	94	1	6
28	Storekeeper	18	0	5	28	13	72	17	94	1	6
29	Tinsmith	30	0	11	37	19	63	28	93	2	7
30	Dayworker	78	0	31	40	47	60	72	92	6	8
31	Welder	408	0	139	34	269	66	401	98	7	2
	Mechanic (fixed)	1	0	0	0	1	100	1	100	0	0
33	Driver	27	0	7	26	20	74	27	100	0	0
34	Handler	10	0	3	30	7	70	10	100	0	0
	Mechanic (garage)	5	0	1	20	4	80	5	100	0	0
	Insulator	7	0	1	14	6	86	7	100	0	0
	Oiler-Greaser	3	0	1	33	2	67	2	66	1	33
TOTAL		1799	0	597	33.18	1202	66.83	1696	94.28	103	5.72

JUNE 1980

TRADE DISTRIBUTION ACCORDING TO AGE GROUP
(EMPLOYEES LISTED BUT NOT AT WORK)

TRADE CODE	NAME OF TRADE	NUMBER OF EMPLOYEES IN TRADE	AGE GROUP			X
			0-29	30-54	55 and over	
3	Charrer	77	12	46	19	45
4	Carpenter	46	6	15	25	51
5	Trimmer	61	12	31	18	43
8	Crane operator	51	4	32	15	47
9	Tacker	147	47	77	23	38
	Erector	73	23	37	13	39
11	Mechan. Fitter	47	2	23	22	52
12	Electrician	86	6	55	25	48
20	Profile Moulder	13	0	4	9	56
14	Joiner	47	5	15	27	52
15	Floor Loftsman	15	0	11	4	50
16	Machinist	34	3	16	15	48
17	Plate Fitter	162	22	88	52	46
18	Painter	100	31	52	17	39
19	Plumber	128	13	77	38	46
23	Rigger-Splicer	6	0	4	2	47
25	Scaffold	46	16	20	10	39
26	Naval Const. (Lineman)	56	10	30	16	44
27	Slinger	17	3	6	8	47
28	Storekeeper	18	1	12	5	45
29	Tinsmith	30	0	23	7	46
30	Dayworker	78	14	40	24	45
31	Welder	408	75	284	49	40
	Mechanic (fixed)	1	0	0	1	57
33	Driver	27	4	18	5	44
34	Handler	10	1	7	2	49
	Mechanic (garage)	5	0	2	3	54
	Insulator	7	0	7	0	42
	Oiler-Greaser	3	1	2	0	34
TOTAL		1799	311	1034	454	46

JUNE 1980

YARD EMPLOYEES—WAGE DIFFERENCE

FUNCTION	PBS	PHS	DIFFER- ENCE
Charrer	338.40	362.80	24.40
Carpenter	332.00	362.80	30.80
Trimmer	340.00	362.80	22.80
Crane Operator	346.80	354.00	8.80
Tacker	326.00	334.00	8.00
Erector	301.60	348.00	47.60
Mecan. Fitter	326.00	362.80	36.80
Electrician	346.80	362.80	16.00
Profile Moulder	346.80	346.80	00.00
Joiner	346.80	362.80	16.00
Floor Loftzman	387.20	464.00	77.20
Machinist	326.00	354.00	28.00
Plate Fitter	334.00	362.80	28.80
Painter	326.00	368.00	42.00
Plumber	323.20	362.80	39.00
Rigger-Splicer	346.80	362.80	16.00
Scaffolder	316.00	348.00	32.00
Naval Const. Lineman	326.00	362.80	36.80
Slinger	316.00	348.80	32.80
Storekeeper	339.20	355.20	16.00
Tinsmith	346.80	362.80	16.00
Dayworker	316.00	332.00	16.00
Welder	346.80	370.00	24.80
Mechanic (fixed)	326.80	326.80	00.00
Driver	325.20	331.60	6.40
Handler	324.00	340.00	16.00
Mechanic (garage)	338.00	373.20	35.20
Insulator	330.00	362.80	32.80
Oiler-Greaser	340.00	340.00	00.00

JULY 1980

STATISTICS ON STAFF AND
OFFICE EMPLOYEE TURNOVER

PERIOD	RP	R	N	VTE (DIS- CHARGE)	RET	DECEASED	Nr. OUT /Nr. EMPL.	TURN- OVER RATE (%)
August 1979	9		12	2	3	0	5/374	1.34
Sept. 1979	6		3	2	0	0	2/381	0.52
Oct. 1979	8		11	5	0	1	6/383	1.57
Nov. 1979	0		9	3	0	1	4/381	1.05
Dec. 1979	10		1	0	0	0	0/383	0.00
Jan. 1980	5		13	2	0	1	3/390	0.77
Feb. 1980	10		9	3	0	0	3/392	0.77
March 1980	10		16	3	1	0	4/398	1.01
April 1980	2		13	0	1	0	1/408	0.25
May 1980	3		12	4	0	0	4/411	0.97
June 1980	0		8	1	1	1	3/413	0.73
July 1980								
August 1980								

TURNOVER RATE (August 79-August 80): 9.18

TURNOVER RATE (January 80-August 80): 4.48

ESTIMATED TURNOVER RATE FOR 1980: 8.96

Key: RP: Raise or Promotion

R: Replacement

N: New Employee

VTE: Voluntary termination of employment

RET: Retired

OTHER: Discharge, transfer and lay-off

STATISTICS ON PRODUCTION EMPLOYEE TURNOVER RATE

PERIOD	TLW	VTE	RET	CAUSE	DECEASED	Nr. OUT /Nr. EMPL.	TURNOVER RATE (%)
August 1979	101	1	4	0	1	6/936	0.64
Sept. 1979	111	1	1	0	1	3/1153	0.26
Oct. 1979	56	0	2	0	1	3/1166	0.26
Nov. 1979	173	2	1	0	1	4/1198	0.33
Dec. 1979	10	0	2	0	1	3/1107	0.27
Jan. 1980	4	3	3	0	2	8/1490	0.54
Feb. 1980	95	6	1	0	1	8/1600	0.50
March 1980	12	1	2	0	0	3/1577	0.19
April 1980	35	9	3	0	1	13/1694	0.77
May 1980	20	13	3	1	1	18/1723	1.04
June 1980	153	8	2	1	0	11/1750	0.63
July 1980							
Aug. 1980							

TURNOVER RATE (August 79-August 80): 5.43

TURNOVER RATE (January 80-August 80): 3.67

ESTIMATED TURNOVER RATE FOR 1980: 7.34

Key: TLW: Temporary lack of work

VTE: Voluntary termination of employment

RET: Retired

CAUSE: Dismissal for cause

AVERAGE SEPARATIONS SINCE 1976 PRODUCTION EMPLOYEES

	1980	1979	1978	1977	1976	TOTAL	X/ YEAR
VOLUNTARY TERMINA- TION OF EMPL.	32	16	20	71	79	218	48
DISCHARGE OR LAY-OFF	1	0	4	21	9	35	8
DECEASED	5	10	12	10	11	48	11
RETIRED	12	25	28	42	37	144	32
TOTAL SEPARA- TIONS	50	51	64	144	136	445	99

ATTRITION OF PRODUCTION PERSONNEL THROUGH RETIREMENT, BY OCCUPATION, AND ENSUING MANPOWER SHORTAGE

OCCUPATION	Current Number of Employ- ees	1980		1981		1982		1983		1984		1985		1986	
		L	N	L	N	L	N	L	N	L	N	L	N	L	N
Charrer	72	0	5	3	2	1	1	2	-1	—	-1	1	-2	2	-4
Carpenter	44	2	0	2	-2	2	-4	2	-6	1	-7	2	-9	3	-12
Trimmer	59	—	2	1	1	—	1	2	1	1	-2	—	-2	4	-6
Crane Operator	50	1	0	2	-2	—	-2	2	-4	0	-4	2	-6	3	-9
Tacker	129	—	18	—	18	3	15	2	13	—	13	2	11	—	11
Erector	71	—	2	2	0	—	0	1	-1	1	-2	0	-2	2	-4
Mechan. Fitter	35	1	11	2	9	2	7	2	5	4	1	1	0	3	-3
Electrician	82	1	3	2	1	1	0	4	-4	4	-8	—	-8	3	-11
Profile Moulder	12	1	0	—	—	3	-3	—	—	—	—	1	-4	1	-5
Joiner	43	2	2	4	-2	5	-7	3	-10	1	-11	2	-13	2	-15
Floor Loftsmen	15	—	—	1	-1	—	—	—	—	1	-2	—	—	—	-2
Machinist	32	—	2	1	1	1	0	1	-1	1	-1	2	-3	1	-4
Plate Fitter	157	—	5	9	4	7	-3	5	-8	2	-10	8	-16	3	-19
Painter	86	1	3	2	1	1	—	1	-1	3	-4	—	4	-7	-7
Plumber	108	3	17	4	13	6	7	6	1	2	-1	—	-1	6	-7
Rigger-Splicer	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Scaffolder	45	—	1	—	1	—	1	2	-1	1	-2	1	-3	—	-3
Naval Const. (lineman)	54	—	2	2	0	1	-1	1	-1	—	-1	2	-3	1	-4
Slinger	16	—	—	—	—	2	-1	-1	-2	-1	-3	—	-3	1	-4
Storekeeper	17	—	1	1	0	—	—	—	—	1	-1	1	-2	1	-3
Tinsmith	28	1	1	2	-1	—	-1	—	-1	2	-3	—	—	—	-3
Dayworker	72	1	5	1	4	3	1	—	1	3	-2	3	-5	3	-8
Welder	401	—	7	1	6	3	3	4	-1	3	-4	2	-6	7	-13
Mechanic	5	—	—	—	—	—	1	-1	—	—	—	—	—	—	-4
Insulator	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL		14		42		41		41		32		30		49	-150

L: Employees leaving

N: New employees

SHIPBUILDING AND REPAIRS—EMPLOYMENT AND EARNINGS

PROVINCE/REGION	OCCUPATION					EARNINGS		
	PERCENTAGE OF WOMEN	WAGE EARNERS	EMPLOYEES	WORKERS (Total)	WORKERS (hours reported)	WAGE EARNERS	EMPLOYEES	WORKERS (Total)
THOUSANDS					DOLLARS			
JANUARY 1980					JANUARY 1980			
NOVA-SCOTIA	4.5	1.7	0.3	1.5	1.4	288.89	358.33	276.93
ATLANTIC								
PROVINCES	2.5	3.9	0.6	3.3	3.3	321.91	381.71	310.57
QUEBEC	2.6	5.0	1.1	3.9	3.9	368.47	418.68	354.27
BRITISH-COLUMBIA	4.0	3.0	0.4	2.6	2.6	489.80	453.57	495.38
CANADA	3.0	13.5	2.3	11.2	11.2	376.58	407.48	370.18
DAVIE SHIPYARDS	2.36	1.8	0.4	2.2		(358.00)	344.00	355.45

AUGUST 1980

TRAINING COSTS—1980

	Davie	Government	Total
Mechanical Drafting I	\$ 3,269.36	\$ 4,664.57	\$ 7,933.93
Mechanical Drafting II	2,698.02	4,132.68	6,830.70
Floor Loftsmen	12,007.26	12,013.68	24,020.94
Planning technician	1,996.13	2,107.81	4,103.94
Semi-automatic welding theory & practice	42,641.51	45,452.59	88,094.10
Torch Operator— Straightening and Heating	17,593.71	19,458.99	37,052.70
Naval Const. Lineman	9,069.65	8,947.57	18,017.22
Sharpener and Filer	145.84	—	145.84
Low Bed Truck Driver	2,297.25	—	2,297.25
TOTAL	91,718.73	96,777.89	218,496.62

ESTIMATED TRAINING NEEDS—1981

COSTS

	Number of Trainees			Number of group required	Training Contents	Theory %	Practice %	Duration	Hours per week	Number of weeks	Calendar	Request for Approval CEC	QMC	Type of Program CMTTP	CTST Identification CHRC	Authorization Granted on:	TRAINEES			INSTRUCTORS			MATERIAL	
	Total Cost	Government	DAVIE														Total Cost	Government	DAVIE	Total Cost	Government	DAVIE		
Hull Draftsman	6	6	1	To be determined	50%	50%	120	3	40		16/03 to 26/02/82		×			7,385.88	2,954.35	4,431.53	2,160.00	2,160.00	—	60.00	60.00	—
Electrical Draftsman	6	6	1	To be determined	50%	50%	120	3	40		16/03 to 26/02/82		×			7,385.88	2,954.35	4,432.53	2,160.00	2,160.00	—	60.00	60.00	—
Plumbing	50	10	5	Incomplete			80	40	2		28/9 to 4/12		×			40,328.00	16,128.00	24,200.00	11,235.84	11,235.85	—	750.00	750.00	—
Electricity	40	10	4	Incomplete			80	40	2		23/3 to 15/5		×			31,539.20	12,615.68	18,923.52	4,476.42	4,476.42	—	600.00	600.00	—
Painting and Lapping	32	8	4	Incomplete			40	40	1		4/5 to 29/5		×			12,902.40	5,160.96	1,741.44	2,109.18	2,109.18	—	320.00	320.00	—
Blue print Reading	200	10	20	To be determined	100	0	60				09/03 to 19/6 to 14/09 to 0.82		×			117,196.80	46,878.72	70,318.08	12,257.28	12,257.28	—	2,000.00	2,000.00	—
Measuring Instruments	200	10	20	To be determined	100	0	60				09/03 to 19/6 to 14/09 to 0/82		×			117,196.80	46,878.72	70,318.08	12,257.28	12,257.00	—	2,000.00	2,000.00	—
Crane Operator	8	2	4	Complete	16.67	83.33	240	40	6		9/2 to 15/1/82		×		PPS 5	19,315.20	7,726.08	11,589.12	19,018.40	10,395.00	8,623.40	135.00	135.00	—
Fireman	10	5	2	Complete	33	66	12	12	1		7-8-9/09		×			2,829.13	1,131.65	1,797.48	720.00	720.00	—	100.00	100.00	—
Torch Operator Heating and Braignacing	6	2	3	Complete	0	100%	80	40	2		06/04 to 15/05		×			5,001.60	2,000.64	3,000.96	2,606.40	2,606.40	—	228.90	228.90	—

ESTIMATED TRAINING NEEDS—1981

COSTS

	Number of Trainees	Number of Trainees per group	Number of group required	Training Program Contents	Theory %	Practice %	Duration	Hours per week	Number of weeks	Calendar	Request for Approval CEC	Type of Program QMC	Identification CHRC	Authorization Granted on:	TRAINEES			INSTRUCTORS			MATERIAL	
															Total Cost	Government	DAVIE	Total Cost	Government	DAVIE	Total Cost	Government
Naval Const. Lineman	30	10	3	Complete	100	0	200	40	5	12/10 to 24/04		X		59,619.84	23,847.93	35,771.91	8,205.53	8,205.53	—	1,539.00	1,539.00	—
semi-automatic welding (Theory)	182	6	30	Complete	100	0	16	16	2/5	12/01 to 05/03		X		30,110.08	—	30,110.08	5,044.80	5,044.80	—	2,375.10	2,375.10	—
automatic welding	12	2	6	Complete	20	40	40 ?	40 ?	1 ?	16/02 to 06/04		X		4,963.20	1,985.28	2,977.92	2,521.34	2,521.34	—	156.60	156.60	—
rig welding	12	2	6	Complete	28	40	68	40	13/5	16/2 to 06/04		X		7,444.80	2,977.92	4,466.88	3,738.60	3,738.60	—	156.60	156.60	—
Maintenance welding	3	3	1	Complete	0	100	60	40	1 1/2	16/02 to 25/02		X		1,861.20	744.48	1,116.72	630.60	630.60	—	39.15	39.15	—
staff training	32	16	2	Complete	100	0	80 ?	40 ?	2 ?	25/5 to 29/5 7/9 to 11/9 21/9 to 25/9				30,720.00	—	30,720.00	1,440.00	1,440.00	—	500.00	500.00	—
floor	11	11	1	Complete	100	0	240	40	6	12/01 to 20/02		X		28,195.97	11,277.98	16,916.99	4,343.00	4,343.00	—	800.00	800.00	—
truck driver				Incomplete								X		1,072.80	2,829.12	4,243.68	3,375.00	3,375.00	—	187.50	187.50	—
data processing system	6	6	1	Incomplete	100		15	3	5	02/03 to 03/04				615.90	—	615.90	370.05	370.05	—	200.00	200.00	—
semi-automatic welding (Theory and practice)	12	6	2	Complete	66	33	60	40	1 1/2	05-01-81 to 29-01-81		X		6,245.35	2,498.14	3,747.21	1,261.20	2,261.20	—	156.60	156.60	—

TRAINING—TOTAL COST

	DAVIE	GOVERN- MENT	TOTAL
HULL DRAFTSMAN	4,431.53	5,174.35	9,605.88
HULL DRAFTSMAN	4,431.53	5,174.35	9,605.88
PLUMBING	24,200.00	28,113.84	52,313.84
ELECTRICIAN	18,923.52	17,692.10	36,615.62
PAINTING AND LAPPING	7,741.44	7,590.14	15,331.58
BLUEPRINT READING	70,318.08	61,136.00	131,454.08
MEASURING			
INSTRUMENTS	70,318.08	61,136.00	131,454.08
CRANE OPERATOR	20,212.52	18,256.08	38,468.60
FIREMAN	1,697.48	1,951.65	3,649.13
TORCH OPERATOR—			
STRAIGHTENING AND			
HEATING	3,000.96	4,835.94	7,836.90
NAVAL CONST. LINEMAN	35,771.91	33,592.46	69,364.37
SEMI-AUTOMATIC			
WELDING	37,529.98	—	37,529.98
AUTOMATIC WELDING	2,977.92	4,663.22	7,641.14
TIG WELDING	4,466.88	6,917.04	11,384.28
MAINTENANCE WELDING	1,116.72	1,414.23	2,530.95
STAFF TRAINING	32,660.00	—	32,660.00
FLOOR LOFTSMAN	16,916.99	16,420.98	33,338.97
TRUCK DRIVER	4,243.68	6,391.62	10,635.30
DATA PROCESSING			
SYSTEM	1,185.95	—	1,185.95
SEMI-AUTOMATIC			
WELDING	3,747.21	3,915.94	7,663.15
TOTAL	366,567.40	284,375.94	649,594.65

From Centre Étape Inc.:

Mrs. Noëlla Porter, Director;
Ms. Noelle Guimond, Animator;
Mr. Denis Lamothe, Training Officer;
Ms. Marise Demers, Coordinator, Project Jonathan.

Tuesday, February 10, 1981:

From Executives Available:

Mr. George McGowan;
Mr. Edgar C. Charron;
Mr. Jacques-L. Fortier.

From Chauveau Regional School Board:

Mr. Roméo Lafleur, Training Director.

From Service de placement des étudiants, Université Laval:

Mr. Émile Simard, Director.

De Centre Étape Inc.:

M^{me} Noëlla Porter, directrice;
M^{me} Noelle Guimond, animatrice;
M. Denis Lamothe, agent de stage;
M^{me} Marise Demers, coordonnatrice, Projet Jonathan.

Le mardi 10 février 1981:

De Exécutifs Disponibles:

M. George McGowan;
M. Edgar C. Charron;
M. Jacques-L. Fortier.

De la Commission scolaire régionale de Chauveau:

M. Roméo Lafleur, responsable de stage.

De Service de placement des étudiants, Université Laval:

M. Émile Simard, directeur.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

Monday, February 9, 1981:

From Davie Shipbuilding:

Mr. Maurice Provencher, Executive Vice-President, Administration;

Mr. Alain Grandmont, Personnel Manager;

Mr. Benoit Boucher, Personnel Officer.

Afternoon Sitting:

From Commission de formation professionnelle:

Mr. Valois Malenfant, Executive Director;

Mr. Louis-Denis Fortin, Coordinator.

From Association d'Éducation du Québec:

Mr. Jean-Claude Rousseau, President;

Mr. Pierre Giroux, Coordinator of occupational training, Chambly Regional School Board;

Mr. Guy Ruelland, Counsellor in occupational training, St. Hubert aerotechnics campus, CEGEP Edouard-Montpetit.

(Continued on previous page.)

Le lundi 9 février 1981:

De Davie Shipbuilding:

M. Maurice Provencher, vice-président, Administration;

M. Alain Grandmont, gérant du Personnel;

M. Benoit Boucher, agent du Personnel.

Séance de l'après-midi:

De la Commission de formation professionnelle:

M. Valois Malenfant, directeur général;

M. Louis-Denis Fortin, coordonnateur.

De l'Association d'Éducation du Québec:

M. Jean-Claude Rousseau, président;

M. Pierre Giroux, coordonnateur de l'enseignement professionnel, Commission scolaire régionale de Chambly;

M. Guy Ruelland, conseiller en enseignement professionnel, Campus de l'aérotechnique de St-Hubert (Cégep Edouard-Montpetit).

(Suite à la page précédente.)

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 22

Fascicule n° 22

Friday, February 13, 1981

Le vendredi 13 février 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

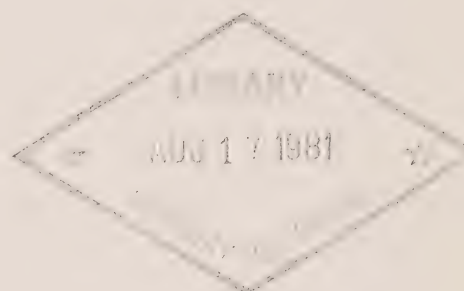
Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, FEBRUARY 13, 1981
(33)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:15 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the National Indian Brotherhood: Mr. Irving Goodleaf, Director, Economic Development and Housing; Mr. George Munro, Consultant; Mr. Alastair Campbell, Research Director, Socio-Economic Development.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement.

By consent of the members present it was ordered,—That a document entitled—Presentation to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 1980's—presented to the Committee by the National Indian Brotherhood, be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-33"*).

The witnesses answered questions.

At 11:07 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 13 FÉVRIER 1981
(33)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 15, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau et McDermid.

Aussi présent: M. Kevin Kerr, chercheur.

Témoins: De la Fraternité nationale des Indiens du Canada: M. Irving Goodleaf, directeur, Expansion économique et logement; M. George Munro, conseiller; M. Alastair Campbell, directeur de la recherche, Développement socio-économique.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations.

Du consentement des membres présents, il est ordonné,—Qu'un document intitulé—Mémoire soumis au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80—présenté au Comité par la fraternité nationale des Indiens du Canada, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice "EMPL-33"*).

Les témoins répondent aux questions.

A 11 h 07, le Comité suspend ses travaux, jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Friday, February 13, 1981

• 0917

[Text]

The Chairman: I would like to call the meeting to order. We have this morning as witnesses, the National Indian Brotherhood, represented by Irving Goodleaf, Director for Economic Development and Housing; Alastair Campbell, Research Director for Socio-Economic Development; George Munro a Consultant. Irving, I see you have one other witness that is not on our list.

Mr. Irving Goodleaf (Director, Economic Development and Housing, National Indian Brotherhood): Anne Chabot is our Special Projects Officer.

The Chairman: Anne Chabot as well.

You know the terms of reference of the committee. We have with us this morning, Gilles Marceau, member of Parliament from Jonquière, on my right, vice-chairman of the committee; and John McDermid, member of Parliament from Brampton-Georgetown, in Ontario, who is the conservative critic for manpower and youth. You can now proceed with your brief.

Mr. Goodleaf: Thank you very much, Mr. Chairman.

On behalf of the NIB and the Indian people of Canada, we would like to thank you for allowing us this opportunity to make a presentation to this committee and its responsibilities, which we think are important for the future of our people. Because of the complexities of the development of Indian people, we believe that the short text we have here and the appendices should be read in their entirety. We will leave it to the Chair to take care of the time.

We have just deposited the text this morning, but I would ask that you read along with me as we go through it. I hope it is not too burdensome, but we feel it is an integrated approach and for that reason, we would like to read it in its entirety.

Just a few introductory comments before we get into our actual strategy. We would like to make the statement that Indian poverty in Canada is absolute. It is a condition which, in our view, has been fostered, compounded and entrenched by the policies and programs of succeeding federal governments.

Today, Indian poverty persists as an intractable and deepening affliction, characterized by its prevalence in one particular group in Canada. This situation is not likely to change as long as federal governments continue to view Indians society as an impediment to national development and to treat Indian communities as custodial institutions.

• 0920

We believe that a prerequisite to any constructive solutions to the economic needs of Indian people is a fundamental change in the nature of our relationship to the federal government.

In our view, the trust responsibility which Canada assumed for Indians and lands reserved for Indians was not intended to become a mandate for government paternalism or assimilation policies. Canada's post-Confederation administrations have

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le vendredi 13 février 1981

[Translation]

Le président: La séance est ouverte. Nous accueillons ce matin la Fraternité nationale des Indiens représentée par Irving Goodleaf, directeur du développement économique et du logement; Alastair Campbell, directeur de la recherche sur le développement socio-économique; George Munro, conseiller. Irving, je constate qu'il y a un autre témoin dont le nom n'est pas sur notre liste.

M. Irving Goodleaf (directeur, développement économique et logement, Fraternité nationale des Indiens): Anne Chabot est notre agent de projets spéciaux.

Le président: Et Anne Chabot.

Vous connaissez le mandat de notre Comité. Il est composé ce matin de Gilles Marceau, député de Jonquière, à ma droite, et vice-président du Comité; John McDermid, député de Brampton-Georgetown, en Ontario, critique du Parti conservateur sur la main-d'œuvre et la jeunesse. Vous pouvez maintenant nous présenter votre exposé.

M. Goodleaf: Merci beaucoup, monsieur le président.

Au nom de la Fraternité nationale des Indiens et de la population indienne du Canada, nous tenons à vous remercier de nous donner l'occasion de présenter un exposé à ce comité dont les responsabilités semblent fort importantes pour l'avenir de notre peuple. Vu la complexité du développement de la population indienne, nous estimons que notre bref texte et ses annexes devraient être lus en entier. Nous nous en remettons à la présidence pour ce qui est de la répartition du temps.

Nous venons de déposer ce document ce matin, et je vous demanderais de vous y reporter pendant que je le lirai. J'espère que ce n'est pas trop demander; il s'agit d'une démarche globale et c'est pourquoi nous voudrions le lire en entier.

J'aimerais faire une brève introduction avant que nous passions à notre stratégie. Nous tenons à déclarer que la pauvreté des Indiens du Canada est absolue. C'est un état de choses qui, à notre avis, a été créé et maintenu par les politiques et les programmes des gouvernements fédéraux successifs.

De nos jours, la pauvreté des Indiens demeure un fléau tenace dont est victime un groupe bien particulier du Canada. Rien n'y changera aussi longtemps que le gouvernement fédéral continuera d'envisager la société canadienne comme un obstacle au développement national et de traiter les collectivités indiennes comme des institutions en tutelle.

Nous pensons que la modification fondamentale de la nature de nos rapports avec le gouvernement fédéral est un prérequis à toute solution constructive aux besoins économiques de la population indienne.

A notre avis, la responsabilité des Indiens et des terres réservées aux Indiens confiés au gouvernement canadien ne devait pas se transformer en paternalisme ou en politique d'assimilation. Les administrations canadiennes successives ont

[Texte]

disregarded and distorted the spirit and intent of our original agreements with the Crown which we understood to be guarantees of our political, economic and cultural rights.

Since Confederation our people have been reduced to abject dependency by federal measures, which have by stages, decreased our land base, depleted our natural resources, blocked our access to development capital and deprived us of our right to a livelihood. At the same time, our energies and morale have been sapped by sustained attacks on our cultures, languages and traditions. At immeasurable cost to our dignity and pride as the original people of this country, federal bureaucracies have assumed decision-making powers and control over virtually every facet of our lives.

Because we have chosen to retain our identity as a distinct people, governments have tended to regard us as an anomaly on the national scene. Implicit in this curious and irrational attitude is a notion that it is impractical to share Canada's economic space with a people who insist on exercising their rights as a historical and legal collectivity. It seems clear that in the period following Confederation we have been the victims of a stubborn and destructive federal bias which holds that dispersal and assimilation is the only acceptable future for our people.

We have survived Canada's assault on our identity and our rights. In doing so, we have paid a heavy price in hardships and sacrifices. Our survival today is a testament to our determination to hold the Crown to its trust responsibility as originally conceived. We are prepared to participate in Canada's future only in those terms which we believe to be our rightful inheritance.

A fundamental reorientation in Indian-government relationships must start with a reaffirmation of our rights in a patriated constitution. Federal program provisions and delivery systems in turn, must be as consistent with the constitutional rights of Indian society as they are with the constitutional rights of the provinces.

We accept no other premises for our future or present dealings with federal government.

Any continuation of federal policies and programs, which is designed, implicitly or explicitly to disperse and assimilate our people, is bound to fail. We also reject measures which assume that Indian society cannot and should not manage its own affairs. Such approaches are not going to produce solutions; they will merely condemn Indian people to a further indefinite period of alienation from the larger Canadian community.

What are the dimensions and implications of the economic impasse which we have?

It seems evident that the dimensions and implications of Indian poverty are such that qualitatively new federal measures are necessary.

Recent studies and surveys completed by the Department of Indian Affairs and Northern Development, by the Department of Manpower and Immigration, and by other agencies, confirm what we have been saying for many years. Most Indians throughout Canada do not have jobs or adequate incomes, and the majority of our people endure a disproportionate share of bad housing, poor health and a high death rate. Our communi-

[Traduction]

ignoré et déformé l'esprit et l'intention de nos traités originaux avec la Couronne que nous avons compris comme étant les garanties de nos droits politiques, économiques et culturels.

Depuis la confédération, la population a été réduite à une dépendance objective par des mesures générales qui ont tour à tour réduit nos territoires, épuisé nos ressources naturelles, bloqué notre accès aux capitaux de développement et nous ont privé de notre droit de vivre. Simultanément, notre énergie et notre moral ont été sapés par des attaques continues contre nos cultures, nos langues et nos traditions. A un coût incommensurable pour notre dignité et notre fierté en tant que peuples originaux de ce pays, les bureaucraties fédérales ont pris toutes les décisions et ont contrôlé pratiquement toutes les facettes de notre vie.

Nous avons choisi de conserver notre identité distincte, et les gouvernements ont tendance à nous considérer comme une anomalie sur la scène nationale. Implicite dans cette attitude curieuse et irrationnelle est la notion qu'il est impossible de partager l'espace économique canadien avec une population insistant pour exercer ses droits de collectivité historique et légitime. Il semble clair que dans la période suivant la confédération, nous avons été les victimes d'un préjugé fédéral entêté et destructeur selon lequel la dispersion et l'assimilation sont le seul avenir acceptable pour notre population.

Nous avons survécu aux assauts du Canada contre notre identité et nos droits. Ce faisant, nous avons payé le prix fort en malheurs et en sacrifices. Que nous ayons survécu prouve notre détermination à ce que la Couronne respecte ses engagements originaux. Nous ne sommes disposés à participer à la constitution de l'avenir du Canada qu'à ces conditions dont nous croyons être les héritiers de plein droit.

Une réorientation fondamentale des relations entre le gouvernement et les Indiens doit commencer par une réaffirmation de nos droits dans une constitution rapatriée. Les dispositions et les prestations des programmes fédéraux doivent respecter les droits constitutionnels de la société indienne tout comme ils respectent les droits constitutionnels des provinces.

Nous n'acceptons pas d'autres prémisses à nos rapports futurs ou présents avec le gouvernement fédéral.

Tout maintien de politique ou de programme fédéraux ayant pour but, implicite ou explicite, de disperser ou d'assimiler notre population est voué à l'échec. Nous rejetons également toute mesure supposant que la société indienne ne peut pas et ne devrait pas gérer ses propres affaires. De telles méthodes ne peuvent produire de solution; elles condamnent simplement la population indienne à une nouvelle période d'aliénation infinie dans la communauté canadienne.

Quelles sont les dimensions et les conséquences de l'impasse économique dans laquelle nous nous trouvons?

Il semble évident que les dimensions et les conséquences de la pauvreté indienne sont telles que des mesures fédérales qualitativement nouvelles sont nécessaires.

Des études et des enquêtes récentes faites par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ainsi que par d'autres organismes confirment ce que nous disons depuis des années. La majorité des Indiens du Canada n'ont pas d'emploi ou de revenus suffisants, et la majorité de notre population assume une part disproportionnée de mauvais logements, de mauvaise

[Text]

ties support a veritable poverty industry which employs legions of medical, welfare, corrections and other varieties of workers. Most of these are non-Indian and, in the present circumstances, unable to achieve much outside of palliative results.

Present demographic trends and economic indicators show that current federal policies have reached a dead end, both in terms of impact and in terms of credibility. For example, our present population of registered Indians in Canada is estimated to be about 314,000 people. Taking into account projected rates of increase, the numbers are expected to approach 400,000 in 10 years.

• 0925

The land base available to support an Indian population has been reduced to a fraction of the acreages provided originally by treaties. At the same time, additional land entitlements which were guaranteed by treaties have yet to be fulfilled. Current federal strategies in settling aboriginal and treaty land claims are geared to extinguishing Indian title rather than to a policy of creating an economic resource base sufficient to support a livelihood for an increasing Indian population.

Population pressures and economic stagnation in Indian communities is compelling growing numbers to seek jobs in the urban centres of Canada. Over a 14-year period, Indian migration to the cities has increased from 15 per cent to 40 per cent. The result for most people, however, is to move from unemployment on reserves to unemployment in the city.

Indians in the working-age category number about 171,000. Of this total, about 126,000 are on reserves and 45,000 have migrated. The Indian labour force participation rate is only 40 per cent.

The ratio of employed to dependent persons in Indian society is currently about 1:10, compared to about 1:2 in the community at large.

If it is all right with the committee, I will read just the first sentences and get to the crux of our strategy.

It is estimated that the numbers in the working-age group on and off the reserve will increase by more than 40,000 in 10 years. To maintain approximately the present dependency ratio of 1:10, it will be necessary to create about 13,000 new jobs for Indians over a 10-year period. A more positive thesis is that Indian society has the right to share with other Canadians the benefits of similar economic opportunities and employment levels.

It is reported that government and industry produce about 1,000 new jobs annually for Indian people. This volume of job creation has no significant impact on Indian dependency. Indeed, it appears that the law of diminishing returns applies in circumstances where an estimated 5,000 jobs have to be added each year just to keep pace with the new entrants into

[Translation]

santé et de taux de mortalité. Nos communautés soutiennent une véritable industrie de la pauvreté qui emploie des légions de travailleurs dans les domaines de la médecine, du bien-être, de la correction et autre. La majorité ne sont pas des Indiens et, dans les circonstances actuelles, incapables d'apporter des solutions qui ne soient pas uniquement des palliatifs.

Les tendances démographiques des indices économiques actuelles montrent que les politiques fédérales sont dans l'impasse, à la fois pour ce qui est de leur incidence et pour ce qui est de leur crédibilité. Par exemple, notre population actuelle d'Indiens inscrits au Canada est estimée à environ 314,000 personnes. Compte tenu des taux d'augmentation projetés, ce chiffre devrait approcher les 400,000 d'ici dix ans.

Les territoires devant subvenir aux besoins de la population indienne ont été réduits à une fraction de ce qui était prévu à l'origine dans les traités. Simultanément, les titres sur des territoires supplémentaires garantis par les traités n'ont toujours pas été accordés. Les stratégies fédérales actuelles de règlements des revendications territoriales visent l'extinction des titres plutôt qu'une politique créant un bassin de ressources économiques suffisant pour subvenir aux besoins d'une population indienne croissante.

La surpopulation et la stagnation économique dans les communautés indiennes obligent un nombre croissant d'Indiens à chercher du travail dans les centres urbains du Canada. En 14 ans, l'exode des Indiens vers les villes est passé de 15 p. 100 à 40 p. 100. Cependant, pour la plupart, le résultat est le passage du chômage dans les réserves au chômage dans les villes.

Les Indiens en âge de travailler sont d'environ 171,000. Sur ce total, environ 126,000 sont dans les réserves et 45,000 sont partis. Le taux de participation de la population active indienne n'est que de 40 p. 100.

Le taux d'emploi par des parents dans la société indienne est actuellement environ 1 pour 10 comparé à environ 1 pour 2 dans l'ensemble de la population.

Si cela vous convient, je vais simplement vous lire les premières phrases puis passer aux points principaux de notre stratégie.

Selon les estimations, le nombre d'Indiens en âge de travailler dans les réserves et en dehors des réserves augmentera de plus de 40,000 en dix ans. Pour maintenir approximativement le taux de dépendance actuel de 1 pour 10, il sera nécessaire de créer environ 13,000 nouveaux emplois pour les Indiens sur une période de dix ans. Une thèse plus positive est que la société indienne a le droit de partager avec les autres Canadiens les bénéfices et les possibilités économiques de niveaux d'emplois analogues.

Selon certains rapports, le gouvernement et l'industrie créent environ 1,000 nouveaux emplois par an pour les Indiens. Cette création d'emploi n'a pas d'impact significatif sur la dépendance des Indiens. Il apparaît même que la loi du rendement non proportionnel s'applique lorsqu'il faut ajouter chaque année environ 5,000 emplois supplémentaires simple-

[Texte]

the Indian labour force. This level of job creation, of course, will do nothing for the backlog of the unemployed.

The inescapable conclusion one must reach is that as matters now stand, Indian people face a future which promises little, aside from wider impoverishment and greater dependency. It is also increasingly evident that our economic dilemma must be attributed ultimately to the shortcomings of federal policies. We reject totally the myth to which some government officials still subscribe: that our people do not want to be involved in the economic life of this country, or to share in the benefits of modern technology, because such participation is incompatible with our traditions and cultures. Their line of argument explains nothing. Its effect is to place the burden of blame on Indians and to acquit governments for their role in creating and reinforcing Indian poverty.

The current phenomenon of chronic unemployment and impoverishment which afflicts our people is of fairly recent advent. Until the 1930s, Mr. Chairman, our people were well represented in logging, longshoring, commercial fishing, sawmilling, railroad work, construction, farming, ranching and many other skilled and unskilled occupations, as well as engaged in traditional and semi-traditional pursuits in the north and in rural areas. We helped to build this country. While doing so, our people continued to live in their communities and retained their traditional cultural and social practices. Our transition into the world of wage employment and entrepreneurship was completed along with everyone else many decades ago.

Our isolation from the economic life of Canada began about two generations ago, when this country started to centralize its industries and its people in large cities. Most of our people prefer to remain in our communities. Our sense of identity is closely linked to our lands. We believe new ways have to be found to enable our people to participate in the economic life of Canada without requiring us to trade our sense of identity or our ties to our traditional lands. The failure of governments to address this issue effectively has had a devastating impact on Indian productivity.

The relationship between increasing Indian dependency and federal policies is reflected graphically in government expenditures. One implication clearly evident in the spending patterns of government is that its effect is to reinforce and consolidate Indian poverty. The expenditure picture for 1977-78 provides a good example. i) Data provided by the Department of Indian Affairs and Northern Development shows that in 1977-78, combined federal and provincial expenditures on behalf of registered Indians totalled \$1.2 billion. This amount works out to about \$4,200 per capita on a national basis. ii) During the same period, provinces committed around \$1.00 for every \$2.60 which the federal government spent on Indians. iii) Excluding the administrative portion of the federal budget which represents the cost of delivering programs to Indians,

[Traduction]

ment pour accueillir les nouveaux arrivants dans la population active indienne. Bien entendu, ce taux de création d'emploi ne résout en rien le problème de ceux déjà au chômage.

La conclusion inévitable est que dans les circonstances actuelles, l'avenir de la population indienne contient peu de promesses mis à part un appauvrissement généralisé et une plus grande dépendance. Il est également de plus en plus évident que notre dilemme économique doit être attribué en fin de compte aux déficiences des politiques fédérales. Nous rejetons totalement le mythe auquel certains officiels gouvernementaux souscrivent toujours: que notre population ne veut pas participer à la vie économique de ce pays ou partager les bénéfices de la technologie moderne, car une telle participation est incompatible avec nos traditions et nos cultures. Cet argument n'explique rien. Son effet est de placer le blâme sur les Indiens et de disculper les gouvernements qui créent et renforcent la pauvreté indienne.

Le phénomène actuel de chômage et d'appauvrissement chroniques qui afflige notre population est assez récent. Jusqu'aux années 30, monsieur le président, notre population était bien représentée dans l'industrie du bois, sur les quais, dans la pêche commerciale, les scieries, la construction de chemins de fer, le bâtiment, l'agriculture, l'élevage et dans de nombreux autres emplois qualifiés et non qualifiés, ainsi que dans des activités traditionnelles et semi-traditionnelles dans le Nord et les régions rurales. Nous avons aidé à la construction de ce pays tout en continuant à vivre dans nos communautés et à conserver nos coutumes traditionnelles, culturelles et sociales. Notre passage dans le monde salarial et industriel s'est effectué en même temps que tout le monde, il y a plusieurs décennies.

Notre isolement de la vie économique canadienne a commencé il y a environ deux générations, quand ce pays a commencé à centraliser ses industries et sa population dans de grandes villes. La majorité de notre population a préféré demeurer dans nos communautés. Notre sens de l'identité est étroitement lié à notre terre. Nous croyons que de nouveaux moyens doivent être trouvés pour permettre à notre population de participer à la vie économique du Canada sans que nous ayons à renoncer à notre identité ou à nos liens avec nos territoires traditionnels. L'échec des gouvernements à trouver une véritable solution à ce problème a eu une incidence dévastatrice sur la productivité canadienne.

Le rapport entre la dépendance croissante des Indiens et les politiques fédérales est traduit graphiquement dans les dépenses gouvernementales. Ces dépenses démontrent à l'évidence qu'elles ont pour conséquence de renforcer et de consolider le paupérisme indien. Le tableau des dépenses de 1977-1978 fournit un bon exemple. Premièrement, les données fournies par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien montrent qu'en 1977-1978, les dépenses combinées du fédéral et du provincial pour les Indiens inscrits se sont montées à 1.2 milliard de dollars. Cela représente environ \$4,200 par personne sur une base nationale. Deuxièmement, au cours de la même période, les provinces ont versé environ \$1 chaque fois que le gouvernement fédéral a versé \$2.60 pour les Indiens. Troisièmement, à l'exclusion de la partie administrative du

[Text]

total service expenditures for Indian people consumed 95 per cent of the budget. These expenditures cover costs which can be classified for the most part, as responses to chronic unemployment, bad health, family breakdown and other similar manifestations of poverty. iv) Provincial expenditures reflect much the same kind of priorities as federal spending. v) Only about 5 per cent of federal and provincial expenditures can be classed as truly developmental. This means that Indian communities suffer from a chronic and severe shortage of capital needed to develop their communities and to generate economic self-sufficiency. It is a truism that no development is possible without capital, and that unless this deficiency is met, there can be no escape from dependency. vi) Budgetary restraints in recent years have tended to reduce the scope for Indian participation in the economic life of Canada to the vanishing point. vii) An equally serious implication for Indian development is the fact that a growing and more dependent population tends to absorb an increasing percentage of available budgetary allocations for maintenance, health and other remedial services. viii) Current federal policies, therefore, are essentially paradoxical. The bulk of federal and provincial expenditures achieves little aside from containing Indian people in a state of poverty and dependency. Incremental annual increases tend to be absorbed by a dependent population whose maintenance needs remain unabated. The result is that the more government spends, the worse Indian poverty becomes. ix) This paradox is not amenable to any measures which seek simply to re-allocate funds for maintenance, health or other services to economic development and job creation. There is no practical way to introduce instant self-sufficiency in Indian society, or anywhere else for that matter. To address the problem seriously and effectively requires that current allocations for survival-type programs continue, and that an additional significant injection of capital be made available for economic development and job creation.

• 0930

These are the dimensions and implications of the economic impasse which afflict our people and our communities. To put it simply, it is costing the federal and provincial governments more than \$1 billion a year to administer band-aids in Indian society. A rapidly increasing Indian population is certain to result in a steep increase in these costs. Our own estimate is that the price of Indian dependency will be about \$2 billion in five years. This spending will do nothing, within the framework of existing policies, to generate dollars in Indian communities or to promote Indian participation in the economic life of this country.

Mere tinkering with the existing array of employment programs and economic development measures will not address

[Translation]

budget fédéral représentant le coût de livraison des programmes aux Indiens, les dépenses totales de services pour la population indienne ont consommé 95 p. 100 du budget. Ces dépenses couvrent des coûts qui correspondent pour la plupart aux réponses aux problèmes de chômage chronique d'hygiène, d'éclatement de la famille et aux problèmes d'autres manifestations analogues de la pauvreté. Quatrièmement, les dépenses provinciales sont le reflet de priorités du même genre. Cinquièmement, seules à peu près 5 p. 100 des dépenses fédérales et provinciales peuvent être placées comme correspondant à un véritable effort de développement. Cela signifie que les communautés indiennes souffrent d'une pénurie chronique et sévère de capitaux nécessaires au développement de leur communauté et à l'autosuffisance économique. Dire que sans capitaux aucun développement n'est possible est un truisme et à moins que cette déficience ne soit comblée, la dépendance est inévitable. Sixièmement, les restrictions budgétaires au cours des dernières années ont eu tendance à réduire presque à néant le degré de participation des Indiens à la vie économique du Canada. Septièmement, une conséquence aussi grave pour le développement des Indiens est le fait qu'une population croissante et plus dépendante tend à absorber un pourcentage accru d'allocations budgétaires pour l'entretien, l'hygiène et d'autres services palliatifs. Huitièmement, par conséquent, les politiques fédérales actuelles sont avant tout paradoxales. La majeure partie des dépenses fédérales et provinciales ne permet pratiquement que de maintenir la population indienne dans un état de pauvreté et de dépendance. Les augmentations annuelles tendent à être absorbées par une population dépendante dont les besoins d'entretien ne changent pas. Résultat: plus le gouvernement dépense, plus le paupérisme indien empire. Neuvièmement, aucune mesure cherchant simplement à allouer les fonds destinés à l'entretien, l'hygiène ou les autres services au développement économique et à la création d'emplois ne peut résoudre ce paradoxe. Il n'existe pas de moyens pratiques permettant de créer instantanément l'autosuffisance dans la société indienne, pas plus qu'ailleurs, d'ailleurs. Attaquer ce problème sérieusement et efficacement nécessite que les allocations actuelles pour les programmes de survivance soient maintenues et que des capitaux supplémentaires importants soient débloqués pour le développement économique et la création d'emplois.

Ce sont les dimensions et les conséquences de l'impasse économique qui afflige notre population et nos communautés. En termes simples, l'administration de remèdes à la société indienne coûte aux gouvernements fédéral et provinciaux plus d'un milliard de dollars par an. La population indienne croissant rapidement, il est certain que ces coûts augmenteront d'une manière spectaculaire. Selon nos propres calculs, le prix de la dépendance indienne sera d'environ 2 milliards de dollars d'ici 5 ans. Dans le cadre des politiques actuelles, ces dépenses généreront aucun dollar dans les communautés indiennes et n'inciteront pas les Indiens à participer à la vie économique du pays.

Un simple ravaudage des programmes d'emploi et des mesures de développement économique existants ne suffira pas à

[Texte]

the fundamental policy issues which we are posing. Aside from being grossly underfinanced in relation to our real needs, such programs, for the most part, are at cross-purposes with the values and aspirations of our people. Any program which is dedicated to the notion that our communities are something from which one must escape to succeed, is totally out of step with our own concept of collective economic rights.

A change in direction requires a qualitative shift in federal policies and priorities. It is clearly in our mutual interests that such a change be made as quickly as possible.

What are the elements for this strategy for economic development? To be relevant, we believe that: a) Programs must be designed to produce a cash flow of sufficient magnitude to develop our communities as self-supporting and healthy environments. b) The proliferation of Indian ghettos in the cities must be checked by means of special services geared to the employment and housing needs of families and individuals who leave their communities. c) Institutional arrangements and delivery systems must be designed which will enable Indian society to determine its own development priorities and shape a destiny within the larger Canadian community consistent with its legal and historical rights. In line with these general objectives, I guess the most important elements we should mention are the specifications, and we will go on to page 15.

• 0935

The constitutional and legal status of Indian lands and the Indian society must be regarded as an asset rather than a liability in any future development strategy. The Indian estate, representing the lands and resources, can be enhanced in line with the needs of an expanding population by changing current claim settlement policies to favour confirmation of title rather than its extinguishment.

Indian possessory rights to resources on the basis of aboriginal title and in accordance with treaties should be recognized even in circumstances where our original agreements with the Crown are ambiguous in this respect.

Allocations of land in settlement of unfulfilled treaty entitlements, aboriginal claims and claims resulting from previous unilateral and sometimes fraudulent transactions by government should be guided by the principle that to become self-supporting, Indian society needs an adequate land base and resource base. A significant land base which can be made available to Indian society would provide the federal government with direct and important strategic levers to ensure an orderly development of resources in each province.

The wealth resulting from the development of Indian lands and resources would become an important source of capital to

[Traduction]

répondre aux problèmes politiques fondamentaux que nous posons. En plus d'être totalement insuffisants financièrement pour répondre à nos véritables besoins, de tels programmes, pour la plupart, vont à l'encontre des valeurs et des aspirations de notre population. Tout programme souscrivant à la notion que nos communautés sont un endroit d'où il faut s'échapper pour réussir, est totalement étranger à notre propre concept des droits économiques collectifs.

Un changement de direction nécessite un déplacement qualitatif dans les politiques et les priorités fédérales. Il va clairement de notre intérêt mutuel qu'un tel changement se fasse aussi rapidement que possible.

Quels sont les éléments de cette stratégie de développement économique? Pour être pertinents, nous croyons que: a) Les programmes doivent être conçus de manière à produire suffisamment de capitaux pour que nos communautés s'autosuffisent dans un environnement sain. b) Il faut mettre fin à la prolifération de ghettos indiens dans les villes au moyen de services spéciaux, répondant aux besoins d'emploi et de logement des familles et des particuliers qui quittent leurs communautés. c) Des ententes institutionnelles et des systèmes de livraison doivent être conçus permettant à la société indienne de déterminer ses propres priorités en matière de développement et de se construire un destin dans la communauté canadienne, tout en respectant ses droits historiques et légitimes. Conformément à ces objectifs généraux, les éléments les plus importants auxquels il convient de faire allusion sont ceux qui figurent à la page 15.

Le statut constitutionnel et juridique des terres indiennes et de la société indienne doivent être considérés comme un avantage plutôt qu'un inconvénient dans le cadre de toute stratégie de développement pour l'avenir. Il faut mettre en valeur le patrimoine indien—terres et ressources, parallèlement aux besoins d'une population en expansion, en faisant en sorte que, dans le cadre du règlement des revendications on mette l'accent plutôt sur la reconnaissance des titres de propriété que sur leur abandon.

Même dans les cas où nos premières ententes avec la Couronne étaient ambiguës, il faut reconnaître les droits qu'ont les Indiens à posséder les ressources de leurs terres, conformément aux droits de propriété des autochtones et conformément aux traités.

Lorsque l'on répartit les terres dans le cadre de l'application de traité, quand on traite des revendications des autochtones et des revendications faisant suite à des actions unilatérales et parfois frauduleuses de la part du gouvernement, il faut tenir compte du principe selon lequel la société indienne doit disposer de terres et des ressources de ces terres pour subvenir à ses besoins. En ayant une réserve foncière importante pouvant être mise à la disposition de la société indienne, le gouvernement fédéral disposera de leviers stratégiques directs et importants pour assurer une mise en valeur ordonnée des ressources dans chaque province.

Les richesses qui seraient retirées de la mise en valeur des terres et des richesses naturelles indiennes constitueraient une

[Text]

enhance the quality of life in Indian communities, to finance Indian enterprises and to create jobs.

Second factor is that an Indian economy should be fostered through tax incentives. These tax incentives are that businesses owned and operated by Indians on reserves should be exempted from taxation. Indirect federal taxes should be removed. Property taxes on reserves should be exempted, regardless of who the lessee is. This provision would encourage both Indian and non-Indian companies to locate on reserves, to the benefit of Indian people living there.

Taxes on salaries and wages earned by Indians off reserves should have the same exemption as income earned on reserves. Annuity payments from various government programs should also be exempted.

A large pool of capital, which is really important now, to meet the immediate and longer range development needs of Indian community should be mobilized from federal and provincial sources, from industry, and we might add another qualifier, from Indian resources that are currently available.

An Indian development fund scaled to present and future needs can be created from some or all of the following sources. Steeply rising dependency costs, which by definition are open ended, can be checked only by effective development programs. Such intervention in the shorter run should be initiated by the federal government in the form of an Indian development fund which should receive approximately \$2.5 billion over a five-year period.

The depository for the funds for the economic development and job creation of Indian people would be the federal funds that are now coming to us. Consideration should also be given to enhancing the Indian development fund with an equivalent of unconditional equalization grants on the same basis as the have-not provinces. For the medium term, arrangements with provinces should be sought which would rationalize their contributions to the economic development fund.

So far, about 108 major resource developments are expected to occur over the next 10 years in locales which will directly affect Indian communities. Many of the impacts on Indian society will be negative and will include environmental degradation, a further erosion of traditional sources of livelihood, hunting, fishing and trapping in this case, and considerable social disruption. We believe that a strong case can be made for seeking an assignment of equity from industry in such cases as a way of ensuring that resource development is orderly and that the economic interests of Indian society are protected.

[Translation]

source de capitaux importants permettant de promouvoir la qualité de la vie dans les collectivités indiennes, de financer des entreprises indiennes et de créer des emplois.

Deuxièmement, la naissance d'une économie indienne devrait être favorisée par l'octroi d'allègements fiscaux. A ce propos, les entreprises appartenant aux Indiens des réserves, et exploitées par eux, devraient être exemptées d'impôt. Les taxes fédérales indirectes devraient y être supprimées. Il ne devrait pas y avoir d'impôt foncier dans les réserves, indépendamment du locataire du sol. Cette disposition devrait inciter tant les sociétés indiennes que les sociétés non indiennes à s'implanter dans les réserves, ce qui serait à l'avantage des Indiens qui y vivraient.

Les impôts sur les salaires et les émoluments que gagnent les Indiens en dehors des réserves devraient être supprimés de la même façon que les gains obtenus dans les réserves. Les rentes versées au titre de divers programmes gouvernementaux ne devraient pas non plus être imposables.

Les capitaux nécessaires aux besoins des collectivités indiennes en matière de développement immédiat et à long terme devraient provenir de sources fédérales et provinciales, du secteur privé, voire en faisant appel aux ressources indiennes actuellement disponibles.

Un recours de ce genre, en totalité ou en partie, aux sources suivantes permettrait la création d'un fonds de développement indien qui soit fonction des besoins actuels et futurs. La forte augmentation du coût du financement extérieur lequel, par définition, n'est pas limité, ne peut être réduite que par l'application de programmes de développement efficaces. Le gouvernement fédéral devrait prendre des initiatives à court terme, dans ce sens, en créant un fonds de développement à l'intention des Indiens auquel seraient versés 2.5 milliards de dollars environ sur une période de cinq ans.

Le gouvernement fédéral serait le dépositaire des fonds destinés au progrès économique des Indiens et à la création d'emplois pour ceux-ci. On devrait également envisager d'augmenter le fonds de développement des Indiens par le biais de subventions de péréquation inconditionnelles telles que celles que reçoivent les provinces moins nanties. A moyen terme, on devrait chercher à arriver à des arrangements avec les provinces en vue d'harmoniser les cotisations qu'elles versent au fonds de développement économique.

Au cours des 10 années à venir, 108 grands projets de mise en valeur des richesses naturelles vont être lancés qui toucheront directement les localités indiennes. Dans bien des cas, les incidences de ces projets de mise en valeur sur la société indienne seront négatives, et elles se traduiront notamment par une dégradation de l'environnement, une nouvelle destruction des moyens d'existence traditionnels, la chasse, la pêche et le piégeage et, dans ce dernier cas, par des troubles sociaux considérables. Nous estimons donc qu'il y a tout lieu de chercher à obtenir la cession d'une forme de participation auprès des sociétés chargées de ces projets pour s'assurer que la mise en valeur des richesses naturelles sera faite de façon ordonnée et que les intérêts économiques de la société indienne seront protégés.

[Texte]

[Traduction]

• 0940

Another long-term means of increasing the supply of development capital to the Indian community is to initiate a policy of building Indian interests into the investment structures of selected companies. In such instances, Indian equity would be purchased with the assistance of the federal loan guarantees when required. This approach would make additional capital available for resource development through Indian investment and would serve both the national interests and the economic needs of Indian people.

The last element: an appropriate Indian institution, or institutions, and delivery systems should be designed and established to manage an Indian development fund to regulate the flow of capital to Indian communities and to provide the required professional, technical, training and other support services. I think those are the elements that are required for what we are presenting here today.

Another element would be to properly review and assess the substance and implications of our proposals and to develop detailed recommendations for implementation. That would be the task of this committee that we are making our presentation to today. A joint federal/NIB working group should be established to follow up on the recommendations made here today.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Goodleaf. Since you have summarized your brief and only read part of it, we will print the entire brief and the annexes, as you have requested, with the record of today's meeting.

We now have with us Jim Hawkes, member of Parliament for Calgary West and the chief critic for manpower for his party. Mr. Orlikow, who is the NDP member of the committee, is absent in his riding but his assistant is present and will bring him notes of the meeting.

I will start with a few questions, then I will refer to the other members.

On page 4, you say the registered Indian population will increase to about 400,000 in 10 years. Do you know what the birth rate is among Indian people today? As you know, it has declined substantially among non-Indian Canadians. It is, I understand, about 1.8 children per family now. Do you know what the birth rate is for Indian people? I know it has declined among Indian people, too, but it is still higher, I believe, than for non-Indians.

Mr. Goodleaf: It would be about 1.4 per year, between 1981 and 1986.

The Chairman: It is 1.4 per year? From what I understand, that is lower than . . .

Mr. Goodleaf: It is lower than the national.

The Chairman: It is lower than the national rate now.

Il existe un autre moyen à long terme pour accroître l'offre de capitaux destinés au développement pour les collectivités indiennes: il s'agirait de lancer une politique prévoyant pour les Indiens un rôle dans les structures d'investissement de certaines sociétés. Dans de tels cas, les prises de participation indienne seraient réalisées avec l'aide de prêts fédéraux garantis. Ainsi, grâce aux investissements des Indiens, on disposerait de capitaux supplémentaires pour la mise en valeur des richesses naturelles, ce qui irait dans l'intérêt de la nation et ce qui satisfairait les besoins économiques des Indiens.

Dernier élément: Une institution indienne du moins, dotée des systèmes appropriés, devrait être créée en vue de gérer un fonds de développement des Indiens, de contrôler l'apport de capitaux aux collectivités indiennes et de fournir les services professionnels, techniques, les services de formation et les autres services de soutien nécessaires. Tels sont à mon avis les éléments nécessaires pour réaliser les objectifs que nous vous présentons aujourd'hui.

Il s'agirait également d'examiner et d'évaluer nos propositions quant à leur fond et à leurs incidences et d'élaborer un ensemble détaillé de recommandations en vue de l'application de ces propositions. Ce sera la tâche du comité devant lequel nous faisons cette communication aujourd'hui. Un groupe de travail mixte composé de représentants du gouvernement fédéral et de la FNI devrait être créé pour surveiller l'application des recommandations que nous formulons ici aujourd'hui.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Goodleaf. Comme vous nous avez fait un résumé de votre mémoire et que vous n'en avez lu qu'une partie, nous le ferons imprimer comme vous l'avez demandé, dans son intégralité, avec les annexes, à la suite du procès-verbal de la réunion d'aujourd'hui.

Nous avons parmi nous M. Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et principal porte-parole de son parti pour ce qui concerne la main-d'œuvre. M. Orlikow, membre néo-démocrate du comité est aujourd'hui dans sa circonscription mais il est représenté par son assistant qui lui fera un compte rendu de la séance.

Je commencerai par vous poser quelques questions et ensuite je donnerai la parole aux autres membres du Comité.

A la page 4, vous dites que la population indienne va augmenter de 400,000 âmes dans les dix années à venir. Quel est à l'heure actuelle le taux de natalité chez les Indiens? Comme vous le savez, il a considérablement baissé parmi les Canadiens non indiens. Je crois savoir qu'il s'établit à 1.8 enfant par famille à l'heure actuelle. Savez-vous quel est le taux de natalité chez les Indiens? Je sais qu'il a baissé aussi mais je pense qu'il est toujours plus élevé que celui des non Indiens.

M. Goodleaf: Entre 1981 et 1986, il sera de 1.4 par an.

Le président: Un point quatre par an? Si je comprends bien, cela fait moins que . . .

M. Goodleaf: Moins que le taux national.

Le président: Moins que le taux national actuel.

[Text]

Mr. Goodleaf: These figures we have here were given to us in a report put out by the department. There are new family formations and we think the rapid increase in population should take place within this timeframe.

The Chairman: I see. So, despite the population rate of about 1.4 children per family, you feel that that will increase?

Mr. Goodleaf: Yes. We still have that strong conviction because the normal increase on the reserve has been higher than the Canadian population regardless of the trends that have been indicated in the report from the department. The family formations are higher and the birth rate should exceed that limit.

The Chairman: I see. The 1.4 figure is a figure provided by the Department of Indian Affairs.

Mr. Goodleaf: Right, right. So that is our comparative figure.

The Chairman: Right.

With respect to the creation of new jobs, you say:

To maintain approximately the present dependency ratio of 1 to 10, it will be necessary to create about 13,000 new jobs for Indians over a ten-year period.

Indian bands and Indian regional councils—tribal councils, have taken over Indian government in their areas, as they can do under the policy of the department—they can take over the schools, and run the schools, and hire the teachers. They can take over the band administration and many of them have done that. They can take over the economic development programs and the welfare programs. As a matter of fact, in several areas of the country, they have completely closed down the district office and run the whole business themselves.

• 0945

We had a submission to us in Kamloops from the Nicola Valley Tribal Council, which I think represents six or seven bands outside Kamloops. They have come together to run all the programs in the area completely and they have closed the Indian Affairs office. To what extent has that take-over of Indian administration proceeded? And when it does proceed, is there a significant improvement in employment opportunities for Indians in those areas?

Mr. Goodleaf: If I might be allowed to give you an example, we have two types of take-overs. We have the direct take-over, which you are talking about; that is, taking over government program delivery per se, in which the Department of Indian Affairs leaves the infrastructure, which is their office and their programs, and it is completely assumed by a tribal council...

The Chairman: Or a band.

Mr. Goodleaf: Or a band. The direct job creation is what is left from the non-Indian bureaucrats who have left.

Whereas, we have another type of tribal council which is developing, like the Athabasca Tribal Council, which is not interested in administering government-type programs, but in

[Translation]

M. Goodleaf: Les chiffres que je vous donne nous ont été communiqués dans le cadre d'un rapport du ministère. Il y a création de nouvelles familles et nous pensons qu'une augmentation rapide de la population devrait intervenir pendant la période que je vous ai indiquée.

Le président: Je vois. Ainsi, bien que le taux de natalité soit de 1.4 enfant par famille, vous pensez qu'il va augmenter?

M. Goodleaf: Oui. Nous en sommes toujours fermement convaincus parce que, dans les réserves, l'augmentation normale a toujours été supérieure au taux pour la population canadienne indépendamment des tendances dont fait état le rapport du ministère. Le taux de création de familles est plus élevé et le taux de natalité devrait donc dépasser cette limite.

Le président: Je vois. Le chiffre de 1.4 vous a été donné par le ministère des Affaires indiennes.

M. Goodleaf: C'est exact, c'est exact. C'est là notre chiffre comparatif.

Le président: Très bien.

En ce qui concerne la création de nouveaux emplois, vous déclarez:

Pour maintenir le taux de dépendance actuel de 1 pour 10, il sera nécessaire de créer quelque 13,000 nouveaux emplois pour les Indiens au cours de la décennie à venir.

Les bandes indiennes et les conseils régionaux indiens... conformément à la politique du ministère les conseils de tribus remplacent le gouvernement indien dans leurs régions perspectives... ces bandes et ces conseils, donc, peuvent diriger les écoles et engager les enseignants. Ils peuvent assurer l'administration de la bande, ce que beaucoup ont fait. Ils peuvent s'occuper de la gestion des programmes de développement économique et de bien-être. D'ailleurs, dans plusieurs régions du pays, ils ont carrément fermé les bureaux de district pour tout gérer par eux-mêmes.

Le conseil tribal de Nicola Valley qui représente six ou sept bandes aux environs de Kamloops nous a présenté un mémoire. Ses représentants nous ont appris qu'ils géraient tous les programmes dans la région et qu'ils avaient fermé le bureau des Affaires indiennes. Comment s'est faite cette transformation? Y a-t-il eu une profonde amélioration au niveau des possibilités d'emplois pour les Indiens dans ces régions?

M. Goodleaf: Permettez-moi de vous donner un exemple; à ce propos il y a deux méthodes. Il y a la méthode directe, celle dont vous parlez. Le ministère des Affaires indiennes laisse l'infrastructure, son bureau et ses programmes, et ceux-ci sont gérés, dans leur intégralité, par un conseil de bande...

Le président: Ou par une bande.

M. Goodleaf: ... ou par une bande. Pour ce qui est de la création directe d'emplois, c'est tout ce qui reste aux bureaucrates non-indiens.

Par ailleurs, il y a une autre méthode en voie d'élaboration, et à ce propos je vous citerai notamment le Conseil tribal d'Athabaska qui ne cherche pas à appliquer des programmes gouver-

[Texte]

development. In other words, they are not administering as an extension of government but rather interested in development. That is the function of the tribal councils we think will succeed in the future, rather than the type you are referreing to.

The Chairman: Would they not do both? Somebody must take care of the ordinary education of the Indian people, their ordinary welfare and social programs. Does the Athabasca example or prototype do both: take care of the traditional governmental things—you are saying so. Who does that?

Mr. Goodleaf: It is left either to the department or to a different type of tribal council.

We say there are two developments. In one you merely become an extension of government, and the job creation in those aspects is what was left behind by the bureaucrats; it is a one-to-one transfer. Instead of being part of the recipient body or dependency body, you become the administrator. Whereas in the Athabasca Tribal Council, you are becoming a development agency, in which you look for development prospects, whether they be of a social economic or other nature. We think success will be over there.

The Chairman: Yes, I agree with you, that is an advance on the first type. But it would seem to me that even the first type should provide a lot of jobs for Indians. For example, I am continually struck by the number of non-Indian teachers we have in Indian schools. It would seem to me with the proper programs and the proper direction we should see a great increase of Indian teachers in Indian schools. When I was in Greenland I noticed that over a 15-year period nearly all the teachers in Greenland had become Greenlanders. They are of Inuit origin.

I agree with you that there should be greater job opportunities in the second type of regional council, but even in the first type, if the teachers, nurses, welfare officers, parole officers, policemen, dealing with Indian people were Indians, carrying out the traditional government structures, you would have a lot less unemployment and a lot more, I think, social peace among Indians. Is that not correct?

Mr. Goodleaf: That is correct in the short term, Mr. Chairman. But our ambition is longer term. There is a medium term and there is a longer term. In normal circumstances those jobs, within the short term, would eventually be taken over by Indian people, through the tribal council system or directly through the band. But our ambition here is to try to impress upon you the fact that if we had an Indian development fund the shift would be from 95 per cent funding for remedial programs over to at least a 50-50 split within five to ten years,

[Traduction]

nementaux mais plutôt à les élaborer. Autrement dit, dans ce cas-là on ne vient pas prendre la suite du gouvernement mais on s'occupe plutôt de l'élaboration directe des programmes. C'est là, à notre avis, un effort qui sera couronné de succès à l'avenir, par opposition à la méthode à laquelle vous avez fait allusion.

Le président: Les deux ne seraient-elles pas possible? Quelqu'un doit bien s'occuper de l'éducation des Indiens, de gérer leurs programmes ordinaires de bien-être social. Dans l'exemple que vous nous avez donné à propos d'Athabaska, ces deux fonctions sont-elles assumées? Pour ce qui est des services gouvernementaux classiques vous dites que non. Qui s'en occupe?

Mr. Goodleaf: Soit le ministère soit un autre type de conseil tribal.

Comme nous vous l'avons dit, il y a deux méthodes. Dans la première on ne fait que prolonger le travail du gouvernement et, à ce propos, la création d'emplois est tout ce qui reste à faire une fois que les bureaucrates seront partis; il s'agit d'un transfert direct. Au lieu de faire partie du groupe receveur ou dépendant, vous devenez l'administrateur. Dans le cas du Conseil tribal d'Athabaska, vous devenez un organisme de développement, vous êtes à la recherche de possibilités en matière de développement, que ce soit dans le domaine social, dans la domaine économique ou dans d'autres domaines. Nous pensons que ce sont ces efforts-là qui seront couronnés de succès.

Le président: Oui, je suis d'accord avec vous, c'est un progrès par rapport à la première méthode. Il me semble cependant que même cette première méthode permettrait de fournir beaucoup d'emplois aux Indiens. Par exemple, je suis toujours surpris du nombre d'enseignants non-indiens dans les écoles indiennes. Il me semble qu'avec les programmes qu'il faut, avec les orientations qu'il faut, on devrait pouvoir augmenter considérablement le nombre des enseignants indiens dans les écoles indiennes. J'ai été au Groënland et j'ai pu constater, que sur une période de 15 ans, tous les postes d'enseignants ont été confiés à des Groënlais, d'origine Inuit.

Je suis d'accord avec vous pour dire qu'il devrait y avoir plus de possibilités d'emplois par cette deuxième méthode mais, même avec la première si les enseignants, les infirmières, les agents du bien-être, les agents des libérations conditionnelles, les agents de police, tous ceux qui traitent avec les Indiens étaient des Indiens, travaillant dans le cadre des structures gouvernementales classiques, il y aurait d'une part beaucoup moins de chômage et, d'autre part, je pense, une plus grande paix sociale parmi les Indiens. N'est-ce pas vrai?

M. Goodleaf: Monsieur le président, c'est vrai à court terme. Nos objectifs sont à long terme. Il y a un moyen terme et il y a un long terme. Dans des circonstances normales, ces emplois, ce qui concerne le court terme, finiraient par être repris par les Indiens, par le biais du système des Conseils tribaux ou directement par le biais de la bande. Ce que nous voulons vous faire comprendre c'est que, avec un fonds de développement indien, pour ce qui est de ces programmes à caractère correctif, on passerait d'un taux de financement de 95 p. 100 à une

[Text]

in creating jobs. As we said, there is the development of 108 projects peripheral to the reserve situation, and we are talking about developments that can go on, in normal circumstances, in the primary, secondary, and tertiary areas of sectoral development.

So we are looking at an injection of capital. If it were just a question of getting a job, one for one, from the department, I do not think we would even be making a submission here. That is not our intention. We could just walk in the office now and take the office over.

• 0950

The Chairman: I was not arguing with your recommendation, I just wanted to make . . .

Mr. Goodleaf: I did not want to get sideracked into discussing the short term.

The Chairman: I see.

Mr. Goodleaf: I wanted to get into the longer term. That is our ambition for making a presentation here.

The Chairman: Good. Do you know if anybody within the National Indian Brotherhood or any of your affiliated federations, or anybody outside the brotherhood in government, has ever made a study to compare the development-program policy within CIDA with the Department of Indian Affairs and other government departments with respect to Indian people? In other words, you have recommended an Indian development fund of a certain amount of money for approximately 400,000 registered Indians in the next 10 years. Do you know how the sum of money that you have suggested compares with, for example, the policies of CIDA in allocating moneys to countries such as Jamaica or Barbados or Ghana or wherever in the Third World? I am interested in that and I would like to pursue it. We will maybe have our own study made, but I am wondering if you know of any such studies yourself. I am interested in knowing whether the government spends more money on development for people in the Third World overseas than on Indian communities in Canada which are in need of development funds.

Mr. Goodleaf: I do not think we have done a direct study. We have looked at interest rates in that particular matter, in which there are situations where we have development potential in Canada. We have looked at the interest rates, or the lack of them, which are given to these Third World countries and we have looked at some of the speeches in the North-South debate. Your Prime Minister has just come off a trip. We have not done a direct study, but we are interested in that aspect. I think we want to be a little more responsible and part of the economics of this country. We want jobs, we want to work. We do not need a handout. We are prepared to transfer this development fund into a viable enterprise in Canada.

[Translation]

répartition égale 50-50 sur cinq à dix ans, tout au moins pour ce qui est de la création d'emplois. Comme nous vous l'avons fait remarquer, 108 projets de mise en valeur touchant les réserves ici à vous présenter notre mémoire. Telle n'est pas notre intention. Il nous suffirait d'aller au bureau et d'en prendre la direction.

Il s'agit donc là d'une injection de capitaux. S'il n'était question que de trouver un emploi, un emploi en remplaçant un autre, auprès du ministère, je ne pense même pas que nous serions ici à vous présenter notre mémoire. Telle n'est pas notre intention. Il nous suffirait d'aller au bureau et d'en prendre la direction.

Le président: Je ne remettais pas votre recommandation en cause, je voulais simplement . . .

M. Goodleaf: Je ne voulais pas sortir du sujet principal en abordant le court terme.

Le président: Je vois.

M. Goodleaf: Je voulais parler du long terme. Tel est l'objectif que nous visons dans le cadre de nos démarches ici même.

Le président: Très bien. Savez-vous si la Fraternité nationale des Indiens, une des fédérations qui vous sont affiliées ou si le gouvernement a déjà fait une étude comparative des politiques d'élaboration des programmes à l'ACDI, ou au ministère des Affaires indiennes et aux autres ministères gouvernementaux, et ce en ce qui concerne les Indiens? Autrement dit, vous recommandez la création d'un fonds de développement indien pour les quelque 400,000 Indiens inscrits, pour les dix années à venir. Avez-vous fait une comparaison à ce propos avec les politiques de l'ACDI en matière d'octroi de fonds à la Jamaïque, à la Barbade au Ghana ou à n'importe quel pays du Tiers-monde? La question m'intéresse. Peut-être réaliserons-nous nous-mêmes une étude à ce propos, mais j'aimerais savoir si vous en connaissez qui ont déjà été faites. J'aimerais savoir si le gouvernement dépense plus au titre de l'aide au Tiers-monde que pour le développement des communautés indiennes du Canada qui en l'occurrence, ont aussi besoin de crédits au développement.

M. Goodleaf: Je ne pense pas que nous ayons fait une étude directe. Nous avons étudié les taux d'intérêt qui s'appliquent à ce propos, je veux parler des cas où il y a un potentiel de développement au Canada. Nous avons étudié les taux d'intérêts, quand intérêt il y a, qui sont exigés sur les fonds destinés aux pays du Tiers-monde et nous avons étudié certains discours prononcés dans le cadre du débat nord-sud. Votre premier ministre revient juste d'un voyage. Nous n'avons pas fait d'études directes, mais nous nous intéressons à cet aspect de la question. Je pense que nous voulons jouer un rôle un peu plus important dans le cadre de l'économie de notre pays. Nous voulons des emplois, nous voulons travailler. Nous n'avons pas besoin que l'on nous fasse l'aumône. Nous sommes prêts à transformer ce fonds de développement en une entreprise viable au Canada.

[Texte]

You can look at the model of the CIDA type. We are envious of it as Indian people, but we have not gotten into the particulars of what the philosophy is behind it.

The Chairman: My last question for the moment will be with respect to the proliferation of Indian ghettos in the cities—you referred to that on page 14—and especially in the west, in Winnipeg, Regina, Edmonton, Calgary, Kenora, and Thunder Bay. Large communities of Indian people, as you point out, have come into the cities because of lack of work on the reserve, but they are ending up unemployed in the cities.

Have you any suggestion for the type of social service, employment or training centre that would be useful to Indian peoples in the cities? Do you think it is sufficient to use the present Canadian Employment and Immigration centres? Would you like to see something run maybe by the Indian political organization in the province, such as the FSI in Saskatchewan? Or would you like to see everything centered in an Indian Affairs office instead of having five or six offices to which Indian people must go, such as an Indian Affairs office, an Employment and Immigration centre, and the friendship centre funded by the Secretary of State? In other words, there is a proliferation of places to serve Indian peoples in cities. What kind of institutional arrangement do you think would be helpful in the cities to provide social service needs to the Indian people and to get them involved in employment and training and retraining programs?

• 0955

Mr. Goodleaf: We think that institution—and George will answer your question in the specifics because he was from the city of Winnipeg, originally, has lived there—but we are seeing it under the development fund as being one of the...

The Chairman: As you suggest, the development fund.

Mr. Goodleaf: Yes, it has to come underneath that umbrella. For the specifics, George can answer, as to how the arrangement can be made.

Mr. George Munro (Consultant, National Indian Brotherhood): On the institutional arrangements, one of the problems we have at the national level is that we do not have a mechanism to be able to respond to the urban Indian situation, but when I was in the city of Winnipeg, we worked on a plan which we thought at the time would solve that problem, the institutional arrangement of dealing with the Indian situation.

Now, what we proposed at the time was an Indian village—really, that is what we are talking about—right in the city of Winnipeg. We said that it would have a housing component, an educational component, an economic development component, a cultural centre component, and that it would be run completely and totally by Indian people. We even proposed an Indian council that would run the affairs of this particular centre. I understand that the idea is, at the moment, being again revived in the city of Winnipeg and that it could be applicable in every large centre where there are these problems.

[Traduction]

Nous connaissons effectivement les modèles du type ACIDI. Nous autres Indiens, nous en sommes envieux mais nous ne sommes pas entrés dans les détails des principes qui sous-tendent les efforts de ce genre.

Le président: Ma dernière question, pour l'instant, aura trait à la prolifération des ghettos indiens dans les villes, ce dont vous faites allusion à la page 14, et notamment dans l'ouest, à Winnipeg, à Regina, à Edmonton, à Calgary, à Kenora et à Thunder Bay. Du fait qu'il n'y a pas de travail dans les réserves, nombreux sont les Indiens qui, comme vous l'avez fait remarquer, sont venus vers les villes mais ils se retrouvent au chômage.

A votre avis, quel est le genre de service social, de centre d'emploi ou de formation qui serait utile aux Indiens qui se trouvent dans les villes. Pensez-vous qu'il suffise de faire appel aux centres actuels d'emploi et d'immigration? Envisagez-vous des services qui seraient par exemple dirigés par une organisation politique indienne au niveau provincial comme l'AFIS en Saskatchewan? Ou plutôt, préféreriez-vous que tout soit centralisé dans un bureau des affaires indiennes, ce qui éviterait aux Indiens de devoir se rendre à cinq ou six bureaux différents comme le bureau des Affaires indiennes, le centre d'Emploi et d'Immigration et le centre d'amitié financée par le Secrétariat d'État? Autrement dit, il y a prolifération dans les villes des centres destinés aux Indiens. A votre avis, quel est le système qu'il faudrait mettre sur pied dans les villes pour fournir aux Indiens les services sociaux dont ils ont besoin et pour leur permettre de participer aux programmes de formation et de recyclage?

M. Goodleaf: George répondra à votre question en détail, car il vient de Winnipeg. Sur un plan général, je pense cependant pouvoir dire que le fonds de développement serait...

Le président: Votre fonds de développement.

M. Goodleaf: Oui, tout cela doit être chapeauté par le fonds. En ce qui concerne les détails, George va vous les donner.

M. George Munro (expert-conseil, Fraternité nationale des Indiens): En ce qui concerne l'organisation, l'une des difficultés que nous connaissons, au niveau national, vient du fait qu'il n'existe pas d'organisme pour s'occuper des problèmes des Indiens dans les villes. Par contre, lorsque j'étais à Winnipeg, nous avions élaboré un plan qui, nous pensions à l'époque, permettrait de résoudre ce problème.

Il s'agissait de la création d'un village indien, en plein cœur de la ville de Winnipeg. Nous pensions que ce village pourrait regrouper des logements pour les Indiens, des services de renseignements, des services de développement économique et un centre culturel. Il aurait été géré complètement et uniquement par les Indiens. Nous avions même proposé la création d'un conseil indien pour s'occuper de sa gestion. Je crois comprendre que cette idée a refait récemment surface, à Winnipeg, et qu'elle pourrait fort bien être appliquée dans chaque grand centre urbain connaissant ce genre de problèmes.

[Text]

We also said that the control for development, in much the same way as we are arguing here for on the reserve, has to be relegated to the community itself because, when we did the survey, for example, we found I do not know how many different agencies that were giving services to Indian people; and we were able to get an agreement from them, at least in principle, that they would participate in this venture, where we would have offices, for example, from the departments of Indian Affairs, Health and Welfare, you name it; and provincial governments and municipal governments would have offices there, but they would be staffed completely and totally by Indian people and controlled by the Indian community itself.

We felt that this was one of the ways of creating a more positive approach, and a comprehensive one, I must say, to dealing with that. We even had schools, an elementary and a high school, in that plan. Unfortunately, it did not go anywhere then. But that is the kind of thing, I think, that we will be looking at for the cities.

In the United States, in Reno, Nevada, the city there allocated to migrating Indian people a piece, almost a suburb, of Reno and that has been developed into housing, the same thing we are trying to do in Winnipeg, and is now integrated as part of the city of Reno. That is where we essentially, originally, got the model from. We said, "Geez, that is the kind of thing we need here in Canada."

Mr. Goodleaf: Can I just make an additional comment on this?

The way the department thinks of its Indians—and I say "its Indians" for it is a custodial institution or paternalistic society—is in terms of that reserve, and that the programs are assigned only to the reserve; yet we have vast proportions, as you indicated earlier, of our populations in the urban centres within the western part of Canada, and the link between those people and that reserve is a causal factor; but that department cannot deal with it because of the legislation under which it operates, which is the Department of Indian Affairs legislation. That is why we are looking at our total population, whether it be on or off reserve, and opportunities, whether they be on or off reserve, and we feel that the development fund would provide the flexibility and the financing to look after all these types of situations.

The Chairman: John?

Mr. McDermid: I have a couple of questions that I would like to follow up on, just so that I get things straight in my mind.

You are talking about an Indian development fund which would receive approximately \$2.5 billion over a five-year period—half a billion a year. Is that over and above the funding that is allocated to the department now?

Mr. Goodleaf: Hopefully, we would receive . . .

Mr. McDermid: You are talking new money?

Mr. Goodleaf: Yes.

[Translation]

Selon nous, comme nous le disons pour les réserves, le contrôle du développement doit être accordé à la collectivité elle-même car, lorsque nous avons fait notre enquête, par exemple, nous avons constaté qu'il existait je ne sais combien d'organismes différents chargés de donner des services aux Indiens. Tous ces organismes avaient cependant donné leur accord, tout au moins de principe, pour participer à notre projet, lequel aurait donc inclus des bureaux du ministère des Affaires indiennes, par exemple, du ministère de la Santé, des gouvernements provinciaux, des municipalités, etc. Par contre, ces bureaux n'auraient eu que des employés indiens et auraient été contrôlés par les collectivités indiennes.

D'après nous, c'était là une bonne méthode pour s'attaquer de manière positive et globale au problème. Nous avons même prévu des écoles, c'est-à-dire une école élémentaire et une école secondaire. Malheureusement, ce projet n'a jamais vu le jour. C'était cependant dans cette optique qu'il faut examiner les problèmes urbains.

Aux États-Unis, la ville de Reno, au Nevada, a attribué aux Indiens migrants un lotissement, presque une banlieue, sur lequel on a construit des logements. On pourrait fort bien essayer de faire la même chose à Winnipeg. En fait, notre projet avait trouvé son origine dans ce qui s'était fait à Reno, où le secteur indien s'est progressivement intégré à la ville.

M. Goodleaf: Puis-je faire une remarque supplémentaire à ce sujet.

Le problème vient du fait que le ministère considère les Indiens comme étant «ses Indiens». Il s'agit en effet d'un organisme paternaliste, basé sur le système des réserves, c'est-à-dire dont tous les programmes ne concernent que les réserves. Or, et comme vous l'avez indiqué plus tôt, nous avons un pourcentage très élevé de nos membres qui vivent dans les centres urbains de l'ouest du Canada. Il est donc essentiel de maintenir des liens entre ces Indiens urbains et les Indiens des réserves. Malheureusement, le ministère ne peut s'en occuper car, en vertu de sa loi organique, il doit se limiter aux réserves. Nous estimons quant à nous, qu'il convient d'aborder dans leur ensemble les problèmes des Indiens, qu'ils vivent ou non dans les réserves. Dans ce contexte, le fonds de développement pourrait jouer un rôle extrêmement utile.

Le président: John?

M. McDermid: Je voudrais obtenir quelques précisions.

Tout d'abord, vous parlez d'un fonds indien de développement, qui recevrait environ 2.5 milliards de dollars sur cinq ans, soit un demi milliard par an. Voudriez-vous recevoir cela en plus des sommes déjà attribuées au ministère?

M. Goodleaf: Idéalement, nous recevriions . . .

M. McDermid: S'agirait-il de nouveaux crédits?

M. Goodleaf: Oui.

[Texte]

• 1000

Mr. McDermid: When you talk about a development fund are you talking about an out and out grant from the federal government? Are you talking about a repayment factor on the thing? Exactly what do you have in mind on that?

Mr. Goodleaf: What we are suggesting is that if you continue as a federal government to pour money—provincial and federal moneys—at the rate of \$1.2 million, if you were able to allocate this \$2.5 million over five years . . .

Mr. McDermid: Billions you are talking about now.

Mr. Goodleaf: Billion, I am sorry—my definition . . .

Mr. McDermid: I will not say it; C. D. Howe said it once and got into trouble. Go ahead.

Mr. Goodleaf: Okay, you do not want to get into trouble.

Mr. McDermid: That is right.

Mr. Goodleaf: We are suggesting that half that amount be set aside, as an addition, over a five-year period to try to combat the problem within a 15-year period, say, a 10- to 15-year period, as opposed to continually pouring this money out at the rate of \$1.2 million, plus inflation, over the next, let us say, lifetime of 25 years of an Indian family.

But you are asking about particulars, whether it should be a grant, whether it should be repayable. We are prepared to sit down, as we suggested in here, with the Privy Council officials, some high officials in government, Cabinet members, members of the opposition, to iron this thing out, but in our initial circumstances now, we say that it should be a social investment of capital.

Mr. McDermid: Okay.

The other thing you mentioned, and you got into it with the chairman laterally, is one that I am getting a little different picture of now from the one I got yesterday when I chatted with George and Alistair. I gather that you might use some of that developmental money in urban areas?

Mr. Goodleaf: It depends on the situation.

Mr. McDermid: What do you envisage its being used for in urban areas? Can you be specific?

Mr. Goodleaf: Sure, in taking up the housing aspects, buying the properties that are required to set things up for the social needs of these Indian people who have migrated. In other words, we would corporately buy portions of land in cities, which we are unable to do now except on a one-to-one basis through the Off-Reserve Housing Program that Indian Affairs has. Maybe you cannot qualify because you are unemployed; the parameters of that program are so inescapable that it does not apply. What we are suggesting is that the money could be used off the reserve to buy portions, blocks, in cities and set up social housing, set up job creation programs, get this whole mechanism going so that we become productive entities within society.

[Traduction]

M. McDermid: S'agirait-il d'une subvention pure et simple du gouvernement fédéral? Prévoyez-vous un système de remboursement quelconque?

M. Goodleaf: Étant donné que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux fournissent environ 1.2 million de dollars, nous pensons que si l'on pouvait répartir ces 2.5 millions de dollars sur cinq ans . . .

M. McDermid: Millions ou milliards?

M. Goodleaf: Milliards, veuillez m'excuser. Ma définition . . .

M. McDermid: Je ne dirai rien. C. D. Howe l'a dit une fois et cela a causé suffisamment d'ennuis. Poursuivez.

M. Goodleaf: D'accord, vous ne voulez pas d'ennuis.

M. McDermid: Vous avez raison.

M. Goodleaf: Nous pensons que la moitié de cette somme devrait être réservée, pendant une période de cinq ans, dans le cadre de crédits supplémentaires, pour faire face au problème existant. Cela pourrait se faire pendant une période de 10 à 15 ans, au lieu d'engloutir chaque année cette somme d'environ 1.2 million de dollars, à laquelle il faut ajouter l'inflation, pendant le prochain quart de siècle.

Puisque vous voulez savoir s'il s'agit là d'une subvention pure et simple, ou d'une somme remboursable, je dois vous dire que nous serions prêts à en discuter, comme nous l'indiquons dans notre texte, avec des représentants du Conseil privé, des ministres, des membres de l'opposition, etc. Cela dit, au début, nous estimons qu'il s'agirait d'un investissement social de capitaux.

M. McDermid: D'accord.

Vous avez abordé, indirectement, un autre sujet, avec le président, et j'aimerais obtenir certaines précisions, car je m'en étais fait une idée différente, hier, en discutant avec George et Alistair. Je suppose que vous pourriez utiliser certaines de ces sommes dans les zones urbaines?

M. Goodleaf: Cela dépend de la situation.

M. McDermid: A quoi servirait-elle dans les zones urbaines? Pouvez-vous être plus précis?

M. Goodleaf: Certainement. Il s'agirait tout d'abord d'acheter les terrains et logements nécessaires pour répondre aux besoins sociaux des Indiens qui ont migré dans les villes. En d'autres mots, nous créerions des sociétés pour acheter les terrains urbains nécessaires, ce que nous ne pouvons faire actuellement, si ce n'est coup par coup, dans le cadre du programme de logement à l'extérieur des réserves, instauré par le ministère des Affaires indiennes. Avec ce programme, certains ne sont pas admissibles, car ils sont en chômage, ce qui signifie que son application reste limitée. Avec notre nouveau système, nous pourrions utiliser ces crédits pour acheter des terrains hors des réserves, c'est-à-dire dans les villes, et y créer des logements sociaux, des programmes de création d'emplois, etc., afin d'instaurer des entités productives, bien insérées dans la société.

[Text]

Mr. McDermid: Are you not then encouraging—and maybe you want it, I do not know—more migration to urban centres if you do that type of thing?

Mr. Goodleaf: I think we are trying to solve the problem that exists today.

Mr. McDermid: In solving that problem, are you not encouraging people who presently live on the reserve? When they see this type of thing going on in an urban centre, does that not add an additional incentive for them to head to the urban centres?

Mr. Munro: Not if there is development on the reserve as well. The problem now is that there is no development anywhere, on the reserve or in the cities, and there is no place for Indian people to go. The reason why they go to the cities is to look for economic opportunities. If you developed it in such a way that the thing was not overbalanced one way or the other, people would have a choice and an option that they do not have today. That is what we are looking at. They are going to continue to migrate whatever we do. There are people in the cities and they are going to stay there. All we are saying is that there is no mechanism now for them to take advantage of the opportunities that are available in urban areas. They have nowhere to go; nobody is looking after their needs, they lost their rights as Indian people as soon as they left the reserve. All we are saying is that, under this mechanism, we would give them that opportunity that they do not presently have.

• 1005

Mr. Goodleaf: In answering your question we have looked at the social side. Let us talk about the 108 mega-projects which will be going on in Canada. Reserves are located adjacent to these mega-projects. Traditional, historical, and aboriginal rights, as well as treaty rights and hunting and trapping areas, are located there. You are putting these vast mega-projects over an area which is concerned.

We have had the recent experience of James Bay. I would suggest that this committee look at the James Bay experience and tell us if it has been a good deal or not. I would suggest no, in my case, where a mega-project has gone on in an area of Quebec which took the vast portion of that province and left the Indians what?—complaining to standing committees here that the health conditions have not been fulfilled by the province; the economic development money which was supposed to come from the feds has not come yet. They are in worse situation now than they were then they started. These are all the indications we have.

What we are talking about in having an Indian development fund is that we do not talk about alienation of Indian rights. We do not talk about assimilation. We do not talk about this personally. We talk about participation. Give us a share in the equity. If we have the fund, we can put the money in. This is what we are honestly and truly attempting to do. We are trying to break the dependency cycle we have. Let us buy a

[Translation]

M. McDermid: Voudriez-vous ou non encourager plus de migration vers les centres urbains, par ce type de système?

M. Goodleaf: Je crois qu'il s'agirait d'abord de résoudre les problèmes existants.

M. McDermid: Mais, ce faisant, n'en arrivez-vous pas à encourager la migration des gens qui vivent actuellement dans les réserves? Lorsqu'ils verront ce qui se fait dans les centres urbains, est-ce qu'ils ne seront pas incités à y aller eux-mêmes?

M. Munro: Non, s'il y a également des activités de développement sur les réserves. Le problème d'aujourd'hui, c'est qu'il n'y a aucun développement, nulle part, que ce soit sur les réserves ou dans les villes, et que les Indiens ne peuvent aller nulle part. La raison pour laquelle ils vont dans les villes, c'est qu'ils cherchent des possibilités de développement économique. Si l'on appliquait les programmes de façon à assurer un équilibre entre les réserves et les villes, les Indiens auraient un choix, qui ne leur est pas offert aujourd'hui. C'est là notre objectif. De toute façon, certains continueront à quitter les réserves, quoi que nous fassions. Tout ce que nous disons, c'est qu'il n'y a actuellement aucun mécanisme permettant de profiter des possibilités existant dans les centres urbains. Les Indiens n'ont pas de centre pour se loger, personne pour examiner leurs besoins et, en plus de cela, ils perdent leurs droits d'Indiens dès qu'ils quittent les réserves. Avec notre système, ils auraient la possibilité de faire face à ces difficultés.

M. Goodleaf: Pour répondre à votre question, je dirais que nous avons étudié les problèmes sociaux. Prenons le cas des 108 méga-projets qui seront réalisés au Canada. Il y a des réserves à proximité de ces projets. De ce fait, les Indiens y exercent des activités traditionnelles, telles que la chasse et le piégeage, qui sont protégés par leurs droits autochtones ou par des traités. Or, cela ne vous empêche pas d'installer ces méga-projets dans des zones dont nous dépendons.

Nous savons bien ce qui s'est passé avec la baie James. Je suggérerais d'ailleurs aux membres du Comité d'examiner le cas de la baie James, pour qu'ils nous disent si le contrat a été positif ou non pour les Indiens. En ce qui me concerne, je crois que non. En effet, on a réalisé un méga-projet dans une zone du Québec où vivaient des Indiens et on a laissé ces derniers se plaindre auprès de comités permanents, provinciaux ou fédéraux. La province n'a pas respecté ses engagements sur le plan de la santé et le gouvernement fédéral n'a pas respecté les siens sur le plan du développement économique. Donc, ces Indiens sont actuellement dans une situation pire que celle qu'ils connaissaient auparavant. Ce sont là nos informations.

En ayant un fonds indien de développement, nous ne voulons absolument pas parler d'aliénation des droits des Indiens ni d'assimilation. Nous voulons simplement parler de participation et d'investissement collectif. C'est là notre objectif le plus sincère. Nous voulons casser le cycle de dépendance que connaissent les Indiens. Nous voulons pouvoir acheter des actions dans ces projets. Ainsi, Petro-Canada nous a dit qu'elle

[Texte]

share of these projects. Petro-Canada said we will leave a portion for you in the oil sands development in northern Alberta. But we do not have the money to take it up. We do not have any money at all. There is nothing.

The minister announces he is giving out a million dollars over the next while to look after what the effects will be of those developments adjacent to mega-projects. A million dollars—how far does that go? In reality, it is a minuscule amount. They are talking about projects going on at the cost of \$40 billion and \$50 billion. I would suggest it is time the Indian people took control of their own affairs. Let us decide. You have had your turn. We have been with you now 113 years. We do not need any more of this.

Mr. McDermid: We have been with you 113 years.

Mr. Goodleaf: Yes. We have been in your grasp, through interpretation of Indians and lands reserved for Indians.

Further than that, because we do not have a central pot to which we can talk about the social problems, the equity participation, the economic development, the job creation, the long-term development aspects for Indian people, we are at the mercy of all your little criteria, grants and contributions, short-term LIP and FLIP and LEAP, and whatever you want to call it. We are at your begging mercy.

We try to build houses on the reserves—you are talking about social problems: we want to build houses. Indian Affairs gives us a front-end grant. Fine. They have done their job. Where do we get the rest? Go to CEIC. Where can we get it? CWP. They are using different criteria. They are following a year basis on CWP, January 1-December 31. Indian Affairs is following a fiscal year . . .

The Chairman: Mr. Goodleaf, what is CWP?

Mr. Goodleaf: Canada Works Program.

We go with that. That is the solution to our housing problem. We are not talking about employment or economic development; we are talking about a social side. Midstream, a new government comes in. They cut the program back and go to LEAP—no more CWP. They go to the Local Employment Assistance Program. The housing is shot. We do not have any labour component. This is only on the social side. There is no coordination at the federal level of what we want to do. We want a house. We cannot even get it from the same government. They do not even know each other, because the bureaucrats are making the decisions now. Politicians—politicians do not build houses, but they can give the political will. I think we can do the management exercise. That is what we are asking for—only our fair share.

Mr. McDermid: How did you arrive at the half billion dollars a year? Did you base that on anything other than taking 50 per cent of . . .

Mr. Goodleaf: Fifty per cent of the funds. We would like to get to that aspect. A guesstimate is better than no estimate. But this half billion dollars per year over five years, in the five-year run, would see us developing institutions in which we

[Traduction]

nous laisserait une part du développement des sables bitumineux dans le nord de l'Alberta. Malheureusement, nous n'avons pas l'argent nécessaire pour acquérir cette part. Nous n'avons pas d'argent du tout.

Le ministre dit qu'il nous donne un million de dollars pour examiner les conséquences des méga-projets situés près des réserves. Que pouvons-nous cependant faire avec un million de dollars? En réalité, c'est une somme minuscule. Comparez cela à des projets qui coûtent 40 à 50 milliards de dollars. Quant à moi, j'estime qu'il est grand temps que les Indiens assument le contrôle de leurs propres affaires. Laissez-nous décider. Vous avez eu votre chance, depuis 113 ans, et nous n'avons plus besoin de cela.

M. McDermid: Nous sommes avec vous depuis 113 ans.

M. Goodleaf: Oui, nous sommes à votre merci, par votre interprétation des droits des Indiens et des terres des Indiens.

En plus, puisque nous n'avons pas de fonds central pour régler les problèmes sociaux, les problèmes de développement économique, les problèmes de création d'emplois, les problèmes de développement à long terme des Indiens, nous sommes à la merci de tous vos petits critères, de vos subventions, de vos LIP, FLIP et FLOP à court terme, et de tout ce que vous voulez. Nous sommes absolument à votre merci. Nous sommes obligés de mendier.

Puisque nous parlons de problèmes sociaux, prenons le cas des maisons que nous essayons de construire sur les réserves. Le ministère des Affaires indiennes nous donne une subvention de départ, ce qui est très bien. Où pouvons-nous cependant obtenir le reste? Nous nous adressons au CEIC ou au PCT. Malheureusement, ils utilisent des critères différents. Le PCT est basé sur l'année civile, alors que les Affaires indiennes se basent sur l'année financière.

Le président: Qu'est-ce que le PCT, monsieur Goodleaf?

M. Goodleaf: Le programme Canada au Travail.

Quoi qu'il en soit, nous offrons notre solution pour les problèmes de logement et de développement économique et, en cours de route, arrive un nouveau gouvernement qui interromp le programme Canada au Travail et revient au programme d'aide à la création locale d'emplois. Notre projet de logement disparaît, puisque nous n'avons plus la main-d'œuvre nécessaire. Voilà un problème social. Il n'y a aucune coordination au niveau fédéral, quant à ce que nous voulons faire. Les divers organismes du même gouvernement ne se connaissent pas et ne savent même pas ce qu'ils font; de toute façon, ce sont les bureaucrates qui prennent les décisions. Ce ne sont pas les politiciens qui construisent des maisons, même s'ils peuvent en avoir la volonté politique. Quant à nous, nous voulons simplement gérer nos propres affaires et réclamer la part équitable qui doit nous revenir.

M. McDermid: Comment êtes-vous arrivé au chiffre d'un demi-milliard de dollars par an? Avez-vous simplement pris 50 p. 100 de . . .

M. Goodleaf: Cinquante pour cent des fonds. C'est ce que nous aimerions obtenir. Une évaluation de ce genre est quand même mieux que pas d'évaluation du tout. Avec ce demi-milliard de dollars par an, pendant cinq ans, nous pourrions créer

[Text]

would be creating jobs, but we would also put equity that we have, as Indian people in our trust funds—as unaccounted for to date by the Auditor General. We are not sure how much we have in there. But we are sure it is around the \$1 billion figure. We would put that in conjunction with the \$2.5 billion we are asking for. We have our own moneys. We have recent oil and gas settlements with some bands in the west. And some of the individuals in Indian society are above the levels we are talking about.

• 1010

Mr. McDermid: Sure.

Mr. Goodleaf: They would be contributing, and they would be giving their expertise. We feel that over, say, a 20-year period, your initial investment of \$0.5 billion a year over five years would go down on the cost side of \$1.2 billion being given out just in dependency funds. You would see a rapid decrease, and it would eventually pan out to come on the development side. In 20 years you would see a different aspect. Reserves would no longer be the scourge of this earth, in particular cases, but would really be places you would not wish to be from but wish to be a part of.

I hope I have answered your question. This is something I feel very strongly about. In most situations we are required to deal with bureaucrats who in many cases—and this might be rhetoric—do not know the reserve situation and our culture and our background. And I do not expect them to. I would like to see the federal government departments dealing with Indian people as broker agencies—depositories of your funds and your money. We will account for them to you and we will show you that we can do the job. That is what we are asking for.

Mr. McDermid: That was going to be my next question. What kind of a check would you expect the federal government to have on the funds? What kind of accountability do you think the federal government should have on such a project and such funds?

Mr. Goodleaf: In the current circumstances, I assume it would be the same way you would carry on any contribution you make to a CIDA organization, as Mr. Allmand, the Chairman, has suggested. I do not know if that is very strong now.

The Chairman: Or to Chrysler.

Mr. Munro: Especially to Chrysler.

Mr. Goodleaf: Or to Chrysler. You are bringing these things up. We are not going to get into name-calling. What is a bad deal is a bad deal.

We are interested that we would be accountable for that money. We have recently taken steps to institute a council of chiefs, over and above the NIB. In other words, the whole pot and system would be accountable to the chiefs of Canada; no longer to the bureaucrats, to the minister alone, to the provincial territorial organizations, but to a council of chiefs. We are saying accountability at that level is directly one-to-one with the people and I think that is the best method we have.

[Translation]

des organismes qui nous donneraient des emplois et nous pourrions aussi investir dans des fonds de fiducie, à titre d'Indiens, en sachant exactement ce que nous avons. Aujourd'hui, nous ne sommes même pas certains de la somme que nous avons. Nous savons cependant qu'elle tourne autour de un milliard de dollars. Nous pourrions donc ajouter cela aux 2.5 milliards de dollars que nous réclamons. Nous avons nos propres ressources. Récemment, des bandes de l'Ouest ont reçu des sommes provenant du pétrole et du gaz naturel. De fait, certains membres de la société indienne sont au-dessus des niveaux dont nous parlons.

M. McDermid: Certainement.

M. Goodleaf: Ils pourraient donc contribuer à ce fonds et nous donner des conseils. Sur une période de 20 ans, nous pensons que notre investissement initial d'un demi-milliard de dollars par an, pendant 5 ans, compenserait les 1.2 milliard de dollars dont nous dépendons actuellement. Il y aurait une diminution très rapide de cette somme, qui serait finalement éliminée. En 20 ans, la situation serait totalement différente. Les réserves ne seraient plus la honte de notre pays, mais des lieux dont leurs habitants seraient fiers.

J'espère avoir répondu à vos questions. C'est quelque chose auquel nous croyons beaucoup. Il nous arrive souvent d'avoir à traiter avec des bureaucrates qui sont loin d'être bien informés, c'est le moins que l'on puisse dire, au sujet de la situation des réserves et de notre culture. De toute façon, nous ne nous attendons pas à ce qu'ils le soient. J'aimerais que le gouvernement fédéral soit une sorte de courtier, pour les Indiens, c'est-à-dire un organisme qui garderait ses réserves financières. De cette manière, nous pourrions vous montrer ce que nous sommes capables de faire. C'est tout ce que nous demandons.

M. McDermid: C'était précisément ce que j'allais vous demander. Quel genre de contrôle le gouvernement fédéral pourrait-il exercer sur l'utilisation de ces fonds?

M. Goodleaf: Dans les circonstances actuelles, je suppose que ce serait le même contrôle que celui qu'exerce le gouvernement pour les sommes qu'il donne à l'ACDI, par exemple, comme l'avait suggéré M. Allmand, le président. Je ne sais pas si ce contrôle est très strict, actuellement.

Le président: Ou pour Chrysler.

M. Munro: Particulièrement pour Chrysler.

M. Goodleaf: Exactement. C'est vous qui l'avez mentionné. Remarquez que nous n'accusons personne. Une mauvaise affaire est une mauvaise affaire.

Quant à nous, nous serions prêts à rendre des comptes. D'ailleurs, nous avons déjà pris certaines mesures pour créer un conseil des chefs, hiérarchiquement supérieur à la Fraternité des Indiens du Canada. En d'autres mots, c'est au conseil des chefs du Canada qu'il faudrait rendre compte de l'utilisation de ces sommes. Ce ne serait plus simplement aux bureaucrates, aux ministres ou aux organisations provinciales. Ce serait au conseil des chefs. De cette manière, les rapports

[Texte]

Other than that, we are talking about a corporate entity. We are talking about a corporate entity which is responsible for accounting for its money and abiding by specific laws which deal with financial institutions and development organizations.

Mr. McDermid: It would be a central body which would administer all these funds, would have the power to make the grants or the loans or whatever they decide to do to specific bands from one coast to the other?

Mr. Goodleaf: Yes. Under consultation.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Goodleaf: Because council of first nations will be instituted shortly. They do not have the particulars of that.

Mr. McDermid: We are just talking about treaty Indians...

Mr. Goodleaf: Right.

Mr. McDermid: ... we are not talking about Métis or non-status. We are strictly talking...

Mr. Goodleaf: Strictly talking about the registered Indians of Canada.

Mr. McDermid: Okay.

I will pass to my colleague, Jim Hawkes. I may have some more later, Mr. Chairman.

The Chairman: Fine.

Jim.

Mr. Hawkes: Thank you. Sorry about being late. I was with the Ontario group, talking about the Constitution.

I have several questions. One is just to correct. On page 9, your paragraph 2—, it does not make much sense to me. In the last sentence...

• 1015

Mr. Goodleaf: In paragraph ii). Per capita.

Mr. Hawkes: I can see \$1.00 for the \$2.60, but on a percentage basis you say that:

Indians were the object of 91 per cent of federal expenditures and 46 per cent of spending by provinces.

It just does not make sense to me. What are we dealing with here?

Mr. Goodleaf: It probably should be clarified that we are the subject of federal expenditures for native people, we are the subject of 91 per cent, and 46 per cent from the provinces.

Mr. Hawkes: Because 54 per cent of the provincial spending on native people was off reserve and 46 per cent was on reserve? Is that it? Of the money that provinces spent? It is the split.

Mr. Goodleaf: Yes, between on and off reserve?

Mr. Hawkes: That is what is involved.

[Traduction]

deviendraient des rapports directs, à l'intérieur de notre peuple, ce qui serait la meilleure solution.

A part cela, nous envisageons la création d'une société qui serait responsable de la gestion des fonds et qui devrait respecter les lois généralement appliquées aux institutions financières et sociétés de développement.

M. McDermid: Il y aurait donc un organisme central, chargé de gérer ces fonds, qui aurait le pouvoir d'accorder des subventions ou des prêts à telle ou telle banque, n'importe où au pays?

M. Goodleaf: Oui, après consultation.

M. McDermid: Je vois.

M. Goodleaf: Le conseil des premières nations sera très bientôt créé. On n'a pas encore les détails.

M. McDermid: Nous parlons seulement des Indiens conventionnés...

M. Goodleaf: C'est juste.

M. McDermid: ... et non pas des Métis ou des Indiens de fait. Nous parlons strictement...

M. Goodleaf: C'est cela, uniquement des Indiens inscrits du Canada.

M. McDermid: Très bien.

Je vais donner la parole à mon collègue, Jim Hawkes. J'aurai peut-être d'autres questions plus tard, monsieur le président.

Le président: Très bien.

Jim.

M. Hawkes: Merci. Veuillez m'excuser d'être en retard, j'étais avec le groupe de l'Ontario, qui discutait de la constitution.

Je voudrais poser plusieurs questions. Mais, avant cela, je voudrais faire une correction. Au deuxième paragraphe de la page 9 de votre mémoire, je ne comprends pas du tout ce que vous voulez dire. La dernière phrase...

M. Goodleaf: Au paragraphe (ii), le montant per capita.

M. Hawkes: Je vois que c'est \$1 sur \$2.60, mais pour ce qui est du pourcentage, vous dites:

Les Indiens ont fait l'objet de 91 p. 100 des dépenses fédérales et de 46 p. 100 des dépenses provinciales.

Pour moi, cela n'a aucun sens. De quoi s'agit-il au juste?

M. Goodleaf: Il faudrait préciser que nous recevons 91 p. 100 des dépenses fédérales consacrées aux autochtones et 46 p. 100 de celles des provinces.

M. Hawkes: Donc, 54 p. 100 des dépenses provinciales visent les autochtones à l'extérieur des réserves, et 46 p. 100 ceux vivant dans les réserves? Est-ce bien cela? C'est la ventilation des dépenses consacrées aux autochtones par les provinces?

M. Goodleaf: Oui, dans et à l'extérieur des réserves.

M. Hawkes: C'est ce dont il s'agit.

[Text]

Mr. Goodleaf: I think the qualifier here is just a question of emphasis. The federal government and provincial governments talk about native people, they do not talk about status Indian people alone, because they are faced with the problem of the Métis, non-status, Inuit, and status Indians.

Mr. Hawkes: That is almost an aside, but I wanted to catch that before I forgot it.

I have a comment to start with. The basic thrust of your brief, I think, is consistent with the research literature in industrialized societies to the following extent, that when you go into second-, third- and fourth-generation dependency cycles, they seem to be unbreakable without a massive infusion of capital, a massive infusion of programs, that Band-Aids, in fact, get you nowhere. I think that is not specific to Indian people, I think it is just the poverty cycle, the dependency cycle, wherever you find it, in major American cities or in Canada, in the form in which you describe it. The literature seems fairly clear that, if you do not, then you will not. So there is an attractiveness to what you are asserting. In the long term one of the things you are saying is that the federal government will save a great deal of money if they will invest, in the short term, to break the cycle and start the thing in a different direction. I would hope that the committee would carry that message forward into its final report.

John started, and you had a fairly lengthy conversation on it, on the \$2.5 billion. But his basic question, and I do not think you answered it, was really, do you see this as necessarily a forgivable grant? Or could we, as a committee, envision something more akin to a bank that was set up and managed by Indian people along certain kinds of principles—maybe interest-free loans for the first two or three years, half prime rate for another couple of years—but with an ultimate repayment 10 years down the road? It is not only, is that viable, but would that be better than grants? Whether you get a grant for welfare purposes or support for starting a business, there is a dependency, there is a different psychological component in the need to pay back, that there is an investment occurring today that you have an obligation to repay down the road. I just would like you to deal with that, for a minute.

The Chairman: Mr. Hawkes, are you referring to something similar to the Third World development banks, like the Caribbean Development Bank or the Pacific Development Bank—that kind of model?

Mr. Hawkes: Yes, the basic principle of having an infusion of capital that is available, and yes, that infusion is subsidized for a period of time, but ultimately and throughout the people who are in receipt of those kinds of developmental funds have in their head an obligation, if it works, that they pay back.

An hon. Member: Motivation.

• 1020

Mr. Goodleaf: I do not think we are overly obsessed with the idea of a grant or a contribution. We want to get a piece of the action and get out of the welfare-dependency cycle.

[Translation]

M. Goodleaf: C'est seulement une question d'accent. Quand le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux parlent des autochtones, il ne s'agit pas uniquement des Indiens de plein droit, mais aussi des Métis, des Indiens de fait, des Inuit.

M. Hawkes: C'était un aparté, mais je voulais me renseigner avant de l'oublier.

J'ai tout d'abord une observation à faire. Les conclusions de votre mémoire semblent conformes aux résultats des recherches menées dans les sociétés industrialisées. En effet, lorsque des cycles de dépendance en arrivent à la deuxième, troisième et quatrième génération, ils semblent impossibles à briser sans une injection massive de capitaux et de programmes qui ne sont en fait que des emplâtres. Cela ne s'applique pas uniquement aux Indiens, mais à tout cycle de dépendance qui existe dans les principales villes américaines ou au Canada. Vos suggestions sont donc fort intéressantes. Vous dites en fait qu'à long terme, le gouvernement fédéral économisera beaucoup d'argent s'il investit ses fonds à court terme, pour briser le cycle et repartir à zéro. J'espère que le rapport final du Comité reflétera ce message.

Vous avez discuté assez longuement, avec John, du montant de 2.5 milliards de dollars. Toutefois, il vous demandait en fait, et je ne crois pas que vous ayez répondu, s'il devait s'agir nécessairement d'une subvention. Pourrions-nous plutôt envisager un genre de banque, mise sur pied et gérée par des Indiens selon certains principes—comme des prêts sans intérêt pendant les deux ou trois premières années, à la moitié du taux préférentiel pendant quelques autres—tout en prévoyant un remboursement 10 ans plus tard? Non seulement serait-ce possible, mais ne serait-ce pas mieux que des subventions? Qu'on reçoive une subvention sous forme de bien-être social ou pour lancer une entreprise, il existe toujours une certaine dépendance. L'attitude est bien différente lorsqu'on doit rembourser à un moment donné les fonds investis. J'aimerais connaître votre opinion là-dessus.

Le président: Monsieur Hawkes, songez-vous à une institution semblable aux banques de développement du Tiers-Monde, comme la banque de développement des Antilles, ou du Pacifique?

M. Hawkes: Oui, des fonds seraient débloqués au départ, et subventionnés pendant un certain temps, mais en fin de compte, les récipiendaires de ces fonds de développement devraient être tenus de rembourser le montant s'ils réussissaient.

Une voix: C'est la motivation.

M. Goodleaf: Nous ne tenons pas à tout prix à ce que ce soit une subvention ou une contribution. Nous voulons simplement prendre une part active pour briser ce cycle de dépendance envers l'assistance sociale.

[Texte]

Mr. Hawkes: My question goes a little deeper than that. In terms of their development, is it better for Indian people to get a grant, or is it better to get a repayable loan? Of course the terms of that loan must be such as not to kill the enterprise before it gets off the ground.

Mr. Goodleaf: I would say it can be a combination. There has to be an incentive to break the welfare cycle. Remember, we are dealing with people who have been on this cycle for two, three and four generations.

Mr. Hawkes: That is exactly right. But how do you break this cycle? Do you break it with the need to pay back? Is that better? Or are you going to break it better with a grant?

Mr. Goodleaf: I would say it could be a combination. I am in favour of a combination. But what is important here is recognition that when we make a commitment as a group in consultation with the chiefs to get this money in action, it will be their decision as to what the parameters are, the split between grant and contribution, and what is the incentive, and it has to be looked at the long term. I say that from recent evidence we have no qualms about having to pay back, as long as we can break the cycle. However, I think Mr. Campbell can answer to that question much more specifically.

The Chairman: Mr. Campbell.

Mr. Alastair Campbell (Research Director, Socio-Economic Development, National Indian Brotherhood): I think there are some different considerations. One which maybe you would like to clarify is whether you are speaking about the pay-back of moneys from the fund to the government, or are you speaking about pay-backs from individual entrepreneurs or bands to the fund? I think those are two different questions.

Mr. Hawkes: It is the second one I am most concerned about, say a situation where the government might say: "Here is a \$2.5 billion bank for you, and you can give the money away or you can lend the money." I am trying to get into that dynamic.

Mr. Campbell: I think if it operates in a manner comparable to a commercial bank at conventional interest rates and so on, then the possibilities of development are going to be rather restricted. What is necessary probably would be some mix of financial instruments. These possibly would include venture capital, outright contributions for certain specified purposes with clear criteria that are understood by everybody, and then loans which are made also on the basis of clear criteria and which are collected. The interest rates on those loans could vary according to the nature of the enterprise, whether it would be in agriculture, manufacturing or whatever.

I think some work has been made in agriculture particularly on what appropriate interest rates to charge for specific types of development, as well as what would be acceptable purposes for giving grants and contributions. All that material would have to be examined and digested.

Mr. Goodleaf: To get to the bottom of your remarks, I think your question is: Who might be the ultimate recipient of these development grants, loan funds, guarantees, pursued right down to the actual recipient whether it be a corporation or an

[Traduction]

M. Hawkes: Ma question va encore plus loin. Qu'est-ce qui facilitera le plus le progrès de la population indienne, les subventions ou les prêts remboursables? Bien entendu, les conditions assorties à ce prêt ne doivent pas être de nature à tuer l'entreprise dans l'œuf.

M. Goodleaf: Ce pourrait être une combinaison des deux. Il faut un stimulant pour briser ce cycle, car n'oublions pas que des personnes sont dépendantes depuis deux, trois ou quatre générations.

M. Hawkes: Exactement. Mais comment y arriver? Vaut-il mieux exiger le remboursement des prêts? Ou plutôt consentir des subventions?

M. Goodleaf: Je dirais qu'il faudrait une combinaison des deux. Ce qui importe, toutefois, c'est de reconnaître que lorsque nous nous engagerons en tant que groupe, en consultation avec les chefs, à investir concrètement ces fonds, ce sont eux qui décideront des paramètres, de la répartition entre subventions et contributions, et du stimulant. De plus, il faut envisager la question à long terme. D'après une expérience récente, nous ne voyons aucun inconvénient à être obligés de rembourser, du moment que nous pouvons briser le cycle. De toute façon, M. Campbell peut répondre à cette question en de plus amples détails.

Le président: Monsieur Campbell.

M. Alastair Campbell (directeur de la recherche, Développement socio-économique, Fraternité des Indiens du Canada): Il faudrait quelques éclaircissements. Premièrement, parlez-vous de remboursements du fonds au gouvernement, et des entrepreneurs des bandes au fonds? Les deux sont bien différents.

M. Hawkes: C'est le deuxième qui m'intéresse le plus. Supposons que le gouvernement dit: «Voici une banque de 2.5 milliards de dollars, vous pouvez accorder des subventions ou prêter des fonds.» C'est ce qui m'intéresse.

M. Campbell: Si elle s'inspire d'une banque commerciale offrant des taux d'intérêt conventionnels, etc., les possibilités de développement seront alors bien limitées. On devrait plutôt prévoir divers arrangements financiers. On pourrait offrir, par exemple, du capital-risque, des contributions directes à certaines fins précises, octroyées selon des critères que tout le monde comprend bien, ainsi que des prêts également consentis en fonction de critères précis et remboursables. Le taux d'intérêt assorti à ces prix pourrait varier selon la nature de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une entreprise agricole, manufacturière, etc.

Quant à l'agriculture, certaines recherches ont été menées sur les taux d'intérêt appropriés pour certains développements précis et sur les fins auxquelles des subventions et contributions pourraient être accordées. Tous ces renseignements devraient être étudiés et digérés.

M. Goodleaf: En substance, vous nous demandez qui devrait être, en fin de compte, le récipiendaire de ces subventions de développement, prêts ou garanties, qu'il s'agisse d'une société, d'un Indien ou d'une bande. Étant donné les critères actuels

[Text]

individual Indian or a band. Because of the current criteria that we have in economic development for Indian people, which is the Indian Economic Development Fund, it has current interest rates of 21.25 per cent for loans over \$75,000. The federal government appropriates approximately \$54 million to carry out the function, whether it be for the maintenance of salaried persons within the department to administer the fund, to look for applications, complete applications for loan guarantees and direct loans, or to give contributions out. Of that portion, the contribution is mentioned as being \$35 million in 1980-81 and the bands are receiving at the most 50 per cent only. So there is no interest subsidization anywhere along the way.

• 1025

So if we continue along with what we currently have, we will not borrow because your money is no longer good in five years at a 21 per cent interest rate. We cannot be subsidized on our interest because it is a lender of last resort by order in council, not to be changed by the minister under any circumstances. The funds that are available for grants and contributions are not put out in any information package to the people and are not readily known about on the reserve. As a result, we have development funds that should be available being used to cover cost over-runs in social assistance at the rate of 50 per cent.

So, I think when you ask about the individual corporation, the individual Indian entrepreneur or the band who wants to go into development scheme, repayment will come. But there has to be some incentive for him to break the dependency cycle, otherwise he, the community, provided they can strike a deal, will just sit on their butt and say, Why should we go out and try to pay all these high interest rates? When we talk about one, we talk about the collectivity of Indian people. We have to be able to strike a deal, because the money that you give out today does not reach us, it comes in dependency-type payments. When you give us contributions that can act as an incentive for us to get off our butts and go, we cannot even grab the money because it is set by regulation or by administrative authority.

Ultimately, I think the people at the bottom are prepared to take that risk and prepared to make the repayment. So, when you bring it from the lowest level, we are prepared to enter into an arrangement which has a repayment schedule but at a developmental rate. If you want to lend us money today and we have to pay 21 per cent interest, there is no incentive for us to get off our butts, nor is there any incentive for anybody else in Canada, never mind the Indian peoples. There is no incentive for even the high-miler entrepreneur to borrow today. He has to be a pretty hot-shot type of guy with a good product to go into the marketplace and develop.

What we are saying is that we are in serious times now. We are willing to sit down with Privy Council and yourselves and discuss this thing, but the element of loan, the element of incentive, the element of grant or contribution is certainly the mix in the package.

[Translation]

appliqués au développement économique des Indiens, le fonds de développement économique des Indiens perçoit un taux d'intérêt de 21.25 p. 100 sur les prêts dépassant \$75,000. Le gouvernement fédéral affecte des crédits d'environ 54 millions de dollars à cet organisme, servant aussi bien à la rémunération des fonctionnaires administrant le fonds et étudiant les demandes de garanties de prêts et de prêts directs qu'à l'octroi de contributions. Sur ce montant, les contributions s'élèvent à 35 millions de dollars pour 1980-1981, et les bandes n'en reçoivent au plus que 50 p. 100. Les taux d'intérêt ne sont donc subventionnés nulle part.

Si l'on maintient les conditions actuelles, il ne nous sert à rien d'emprunter, car cet argent ne vaut plus rien, cinq plus tard, à des taux d'intérêt de 21 p. 100. Ces taux d'intérêt ne peuvent être subventionnés, car il s'agit de prêts accordés en dernier recours, par décret du conseil, et le ministre ne peut rien y changer, en aucune circonstance. Aucune information n'est diffusée quant aux fonds disponibles sous forme de subventions et contributions, et les habitants des réserves en ignorent l'existence. Par conséquent, la moitié de ces fonds de développement servent à défrayer les dépassements de coûts des programmes d'assistance sociale.

Je pense donc que pour ce qui est des sociétés, entrepreneurs ou bandes voulant lancer un projet de développement, des remboursements auront lieu. Toutefois, il faut prévoir un stimulant pour qu'ils cherchent à briser ce cycle de dépendance, autrement, ils ne seront aucunement encouragés à payer des taux d'intérêt aussi élevés. Nous parlons ici de toute la communauté indienne. Nous devons être capables de prendre des dispositions, car les fonds que vous nous accordez aujourd'hui ne servent qu'à maintenir cette dépendance. Lorsque vous nous accordez des contributions qui pourraient nous encourager à prendre l'initiative, nous ne pouvons même pas mettre la main sur ces fonds, parce qu'ils sont soumis à des règlements ou à des décisions administratives.

Je crois donc, en fin de compte, que nous sommes prêts à courir ce risque et à rembourser. Nous pourrions accepter de telles dispositions, mais il faudrait prévoir un taux d'intérêt spécial. Des prêts à 21 p. 100 d'intérêt ne stimulent personne à prendre l'initiative, non seulement les Indiens, mais tout Canadien. De nos jours, rien n'encourage même l'entrepreneur le plus hardi à emprunter. Il doit être bien dynamique et avoir un bon produit pour se lancer sur le marché.

Nous disons donc que les temps sont durs. Nous sommes disposés à rencontrer les membres du Conseil privé et vous-mêmes, pour en discuter, mais ce projet doit certainement comprendre plusieurs éléments, les prêts, stimulants, subventions ou contributions.

[Texte]

Mr. Hawkes: Okay. There is another aspect to your brief which I think is easy to overlook, or maybe I have got it wrong. There is a tendency, I think, on the part of most people, certainly politicians, to look at an idea like this and say that what we are trying to do is start Indian enterprises. There is a vision there that it is all Indians working on whatever it is, a blue jean factory, a trailer factory, a fishing enterprise or whatever. But what you are saying is that given venture capital, you envision, both in the cities and on reserves, partnership arrangements with non Indian people in business enterprises, that at least on the medium term, by going into partnership with those who are knowledgeable, it is a way to develop the skills of Indian people, and makes it somehow more worthwhile for an entrepreneur to come your way in a partnership rather than go some other way. Is that a clear-cut statement I am making? Am I correct in my understanding?

Mr. Goodleaf: No, I think it is too near-sighted.

Mr. Hawkes: It is too near-sighted.

Mr. Goodleaf: Too near-sighted, you are looking only at the economic side. When we talk about the development fund we are talking about a capacity for getting into businesses with venture capital, guarantees, loans. But Over and above that we have to provide advisory services to businesses. We have to have a training component, a management development side. We have to have a research capacity.

• 1030

Let us get this all straight. We have the mix of FBDB in it, we have the mix of CIDA; we have the mix of International Development Research Corporation. We have elements of all these in there. What we are concerned about is that it not be taken as only an economic venture; that there is training, a management development capacity, and that there is required research to change the philosophy of people who are on dependency cycles to give them the alternative to move away from dependency to the economic side. To just say it is venture capital is not what this is all about. That was a short-sighted approach. We are interested in the whole gamut of the requirements of our community through an institutional framework to provide that.

We have elements of all this within all the programs that deal with Indian people today. Within CEIC we have the industrial training, we have the institutional training. Within Indian Affairs we have mobility programs, we have an institute for the development of Indian government, which is a research arm, a training and development arm. Within DREE we have some other institutions that are currently being funded in the name of Indian people. What we are trying to provide is the umbrella for providing all these aspects, whether they be financial requirements, training, management, research and development; all of it under one umbrella in order to provide the change agent or the catalyst to get Indian people off the dependency cycle and onto the economic side in Canadian society. If it were just risk capital that we are after we would be coming in a different form and different guise. But we are asking for something that is developmental in

[Traduction]

M. Hawkes: Très bien. Il y a un autre aspect de votre mémoire dont on pourrait facilement faire abstraction, sauf erreur. La plupart des gens, du moins les hommes politiques, ont tendance à se dire que par un tel projet, on cherche à créer des entreprises indiennes. On imagine donc une entreprise employant uniquement des Indiens, qu'il s'agisse d'une fabrique de jeans ou de remorques. Cependant, vous dites envisager, aussi bien dans les villes que dans les réserves, des associations avec des entrepreneurs non indiens. Ainsi, du moins à moyen terme, les Indiens pourront acquérir des compétences en s'associant avec des gens d'expérience. Il faudrait donc qu'un entrepreneur soit porté à s'associer avec vous plutôt qu'ailleurs. Est-ce bien ce que vous voulez dire?

M. Goodleaf: Non, je crois que c'est une vue incomplète des choses.

M. Hawkes: Une vue incomplète.

M. Goodleaf: Vous tenez compte uniquement de l'aspect économique. Il est vrai que ce fonds de développement encouragera la mise sur pied d'entreprises au moyen de capital-risque, garanties et prêts. Toutefois, il visera d'abord et avant tout à conseiller les entreprises. Il nous faut un élément de formation, un programme pour préparer des gestionnaires. Il nous faut également être en mesure de faire de la recherche.

Que ce soit bien compris. Nous avons un aspect de la BFD, un aspect de l'ACDI, un aspect du Centre de recherches pour le développement international. On retrouve des éléments de tous ces organismes. Toutefois, il ne faudrait pas que le programme soit vu comme étant uniquement une entreprise financière; il doit y avoir une formation, l'apprentissage de la bonne administration, ainsi que de la recherche, pour changer les principes de ceux qui sont dans le cycle vicieux de la dépendance, afin de leur permettre de choisir une vie plus stable sur le plan économique. En parlant simplement de capital de risque, on n'y est pas du tout. Nous nous intéressons à mettre sur pied une structure institutionnalisée, afin de répondre à toute la gamme des besoins de notre collectivité.

Nous retrouvons des éléments de tout ceci au sein des programmes qui intéressent aujourd'hui les Indiens. Dans le cadre du CMEIC, nous trouvons la formation industrielle, la formation en institution. Au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, il y a des programmes de mobilité, il y a un institut visant la mise sur pied de gouvernements indiens, qui favorise la recherche, l'information et le développement. Le MEER subventionne également d'autres institutions, au nom des Indiens. Nous essayons ainsi de regrouper tous ces aspects, qu'il s'agisse des besoins financiers, de la formation, de l'administration, de la recherche et du développement; le tout sous un même parapluie, afin de trouver un agent de changement, ou un catalyseur, afin que les Indiens sortent du cycle de la dépendance pour passer à la vie économique de la société canadienne. S'il s'agissait uniquement de demander un capital-risque, nous nous présenterions d'une façon différente,

[Text]

nature as opposed to dependency, because without the necessary research, how can you show to those people who are on the dependency cycle what their future would be had they seen a different picture?

I am talking about 95 per cent of our population today. We need the research to give them the incentive to get off, and once they decide to get off, to ensure that they are not met with all these regulations, do not have to go to eight or nine different departments to get a program off the ground. Earlier I mentioned the housing situation—that you do not have to go to ten different bureaucrats to get a 24' x 36' house. Myself, being in business, if I want to get some funds for development and for taking an entrepreneurial role, that I do not have to see ten different bureaucrats in six or seven different departments. Under this umbrella they would have all the functions that are required.

We mentioned in our brief the inability even today of the Department of Indian Affairs to give clear statistics on the unemployment rate in the Indian community, and they have been in this business for 100 years. They know how many people are on welfare, but if you ask them how many people are unemployed, how many people have looked for a job, they do not know. CEIC does not know. These are the very important aspects we are required to look at under this umbrella organization: what are the social indicators, what are the economic indicators, what are the socio-economic factors. And after you have made the decision to do something, you would not have to go to ten different departments; you have the fund there.

It would be a priority among the Indians in Canada on the 2,000-odd reserves that we have, and in the 550 bands. The choices will be made within that framework, as opposed to their being cast aside in CEIC with the handicapped, the women, and then the native component; and within the native component, fighting between Indians, Métis, non-status, Inuit, between the haves and the have-nots. We see it as being a long-term solution to all these frustrations that an under-developed community and impoverished people have to talk about in trying to develop, much less to get the incentive to get off your butt. However, once you decide to go, where do you go? You have bureaucrats throughout the whole country. You are subject to general development agreements under DREE; you are subject to Special ARDA; you are subject to CMHC regulations; you are subject to CEIC with all its short-term job-creation programs. We do not see anything long term in all this. We see long term in having an umbrella organization carrying out all those functions.

• 1035

Mr. Hawkes: All right. One last thing, if I may, Mr. Chairman.

Coming from Calgary, a western city, I listened to George this morning talk about the whole scheme of things, given the

[Translation]

avec des arguments différents. Toutefois, il s'agit plutôt de demander les outils nécessaires pour s'opposer à la dépendance, car sans la recherche nécessaire, comment montrer à ceux qui sont pris dans l'engrenage de la dépendance ce que leur avenir pourrait être si on leur avait présenté les choses différemment?

Je vous parle d'environ 95 p. 100 de notre population actuelle. Il nous faut effectuer de la recherche pour les encourager à débarquer, et une fois cela fait, pour nous assurer qu'ils ne font pas face à une tonne de règlements, qu'ils ne sont pas obligés d'aller voir huit ou neuf ministères pour qu'un programme soit mis sur pied. J'ai parlé plus tôt de la situation du logement—il ne doit pas être nécessaire de voir 10 fonctionnaires différents pour obtenir une maison de 24 pieds sur 36. Après tout, moi-même, comme homme d'affaires, si je veux obtenir de l'argent pour m'agrandir et parce que je veux agir en entrepreneur, que je n'aie pas 10 bureaucrates différents à voir, dans six ou sept ministères différents. Sous ce parapluie, on retrouverait tout ce qu'il faut.

Nous mentionnons dans notre mémoire que même aujourd'hui, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien est toujours incapable de donner des statistiques claires sur le taux de chômage dans les localités indiennes, et pourtant, ils sont là depuis 100 ans. Le ministère sait combien de personnes reçoivent de l'assistance sociale, mais si l'on demande combien il y a de chômeurs, combien de personnes cherchent de l'emploi, on ne sait pas. Le CMEIC ne le sait pas. Toutefois, il s'agit là d'aspects très importants, qu'il faut examiner à la lumière de cet organisme global: quels sont les facteurs sociaux, quels sont les facteurs économiques, quels sont les facteurs socio-économiques? Une fois prise la décision d'agir, il ne serait pas nécessaire d'aller voir 10 ministères différents; l'argent serait déjà là.

Les Indiens du Canada des quelque 2000 réserves et 550 bandes deviendraient la priorité. Les choix se feraient au sein de cette structure, plutôt qu'au CMEIC, où les autochtones viennent après les handicapés et les femmes, et où il y a des tiraillements entre les Indiens, les Métis, les Indiens de fait, les Inuit, entre ceux qui ont quelque chose et ceux qui n'ont rien. Nous espérons avoir trouvé là une solution à long terme pour faire face à toutes les frustrations qu'une collectivité sous-développée et un peuple appauvri discutent afin d'essayer d'évoluer sans pour autant être motivés à se mettre en branle. Toutefois, une fois la décision prise d'agir, où aller? Il y a des fonctionnaires dans tout le pays. Vous êtes assujettis aux ententes cadres de développement qui relèvent du MEER; vous êtes assujettis aux dispositions spéciales de l'ARDA; vous êtes assujettis à la réglementation de la SCHL; vous relevez du CEIC et de tous ces programmes de création d'emplois à court terme. Il n'y a rien là à long terme. Nous voyons des résultats à long terme si un organisme parapluie exécute toutes ces tâches.

M. Hawkes: Très bien. Une dernière chose avec votre permission, monsieur le président.

Parce que je viens de Calgary, une ville de l'Ouest, j'ai écouté George nous expliquer ce matin comment se passent les

[Texte]

nature of the east and the west and of isolated communities. When we were in Prince Albert, one of the suggestions we had was at least for some skill learning, a mobile or trailer-equipped school that would teach some skills in the different communities, and move on. I am sitting here this morning wondering how important in this whole breaking of the cycle in a 20-year period would be the creation of—I guess I picture an Indian village within cities—a chunk of geography...

Mr. Goodleaf: Teepees.

Mr. Hawkes: ... where culture could be protected, where people could learn the skills. We are always going to have better training facilities in larger urban areas. However, would the combination of reasonable and traditional lifestyles to some extent—the possibility of a community that would provide that after-hour support, and then going into the training for part of each day—be an important concept in the development of the people? Do you see some need for at least a portion of the population to spend at least part of their life-span in a city area to develop things that are maybe necessary, and then go back?

Mr. Goodleaf: If you are talking about broad experience, I would suggest that you have to have that. That is a requirement.

Mr. Hawkes: So some better situation in relationship to cities would be an important part of this whole...

Mr. Goodleaf: It would be subject to choice under that umbrella. It would be subject to the choice of the people. I do not know if it was stated to you in Prince Albert, but when I was out there they were stating that the people in Prince Albert were asking for nothing more from the department than enough canvas, supplies and rations so they could go hunting for the winter season.

Mr. Hawkes: They did not say that to us.

Mr. Goodleaf: They did not? Well, this is...

The Chairman: That was the FSI, was it, Jim?

Mr. Hawkes: Yes, we saw the FSI.

Mr. Goodleaf: Go down to the band level, and you can get this in James Bay, you can get this in northern Manitoba. The head of the household wants nothing more than canvas to repair his canoe and some rations to maintain him until he can get his animals on the trapline, where development has not taken place. That is his intention. He takes his kids with him, but now, because of legislation, he must send his kids to school. All he is asking for is enough to get started, enough to get in and out of the bush. But you say you want every single Indian to have experience in the city. I think in the last run everybody has had his shot at Prince Albert, Regina and Ottawa. These are the committees that we have. And Montreal—sorry about that.

Mr. Munro: We do not want to discriminate here.

[Traduction]

choses, compte tenu de la nature de l'Est et de l'Ouest et des localités isolées. Lorsque nous sommes allés à Prince Albert, on nous a proposé notamment qu'il fallait offrir au moins quelques connaissances spécialisées, en envoyant peut-être une école mobile ou une remorque dans les différentes localités pour enseigner certaines connaissances et ensuite aller ailleurs. Assis ici ce matin, je me demande quel rôle, pour briser le cycle d'ici vingt ans, de la création de... Je suppose que j'envisage un village indien au sein des villes... un lieu géographique...

M. Goodleaf: Des teepees.

M. Hawkes: ... où la culture serait protégée, où les gens pourraient acquérir certaines connaissances. Nous aurons toujours de meilleurs installations de formation dans les grands centres urbains. Toutefois, est-ce qu'un mélange des styles de vie raisonnable et traditionnelle ne serait pas jusqu'à un certain point... la possibilité de jouir de l'appui de la collectivité après les heures de classe auxquelles une partie de chaque jour serait consacrée... ne serait-ce pas là un aspect important de l'évolution des gens? Croyez-vous qu'il soit nécessaire pour la population de passer au moins une partie de sa vie dans une région urbaine afin d'apprendre ce qui lui est peut-être nécessaire pour ensuite retourner chez elle?

M. Goodleaf: Si vous parlez d'une expérience générale, je dirais que oui, c'est nécessaire. C'est là un critère.

M. Hawkes: Donc, il serait important dans ce contexte d'être mieux situé sur le plan géographique par rapport aux villes.

M. Goodleaf: C'est ce que l'on pourrait choisir, grâce à l'organisme parapluie. Ce serait aux gens de choisir. Je ne sais pas si on vous l'a dit à Prince Albert, mais lorsque j'y suis allé, on disait que les habitants de Prince Albert ne demandaient rien d'autre au ministère que suffisamment de toile, d'approvisionnement et de nourriture afin de pouvoir aller faire la chasse pendant la saison d'hiver.

M. Hawkes: On ne nous l'a pas dit.

M. Goodleaf: Ah non? C'est...

Le président: Nous avons rencontré la FSI, n'est-ce pas, Jim?

M. Hawkes: Oui, nous avons rencontré la FSI.

M. Goodleaf: Allez rencontrer les gens au niveau des bandes, on vous dira la même chose à la Baie James, on vous dira la même chose dans le nord du Manitoba. Les chefs de famille ne veulent rien de plus que de la toile pour réparer leurs canots, et des aliments de façon à se nourrir jusqu'à ce qu'ils aient piégé des animaux, là où n'y a eu aucun développement. Ce sont là leurs intentions. Ils amènent leurs enfants, mais maintenant à cause de la loi, les enfants doivent aller à l'école. Toute ce qu'ils demandent, c'est le nécessaire pour se mettre en route, pour aller en forêt et en ressortir. Vous me dites que vous voulez que chaque Indien connaisse la ville. En dernière analyse, tous ont eu la chance de voir Prince Albert, Regina et Ottawa. Ce sont nos villes. Et Montréal... Excusez-moi.

M. Munro: Nous ne voulons faire aucune discrimination ici.

[Text]

Mr. Goodleaf: I think that is the important element. If we are taking the long term, I think that with the development fund other means of communication can be developed. We have satellites and we have radio stations and communications, and I will be making presentations to Telidon soon, in trying to get that communication aspect. It is very real in our society. In various communities we have developed community radio and in various provinces we have established native programs on radio and TV in order to have this element of exchange between the current situation that you have on reserves and what goes on in cities.

• 1040

I think the choice has to be made by the people but they have to be informed. There is no research, there is no communications systems that are sort of across-the-board available to people; it is on an "if and when", subject to funds availability basis, and sort of the desire of individuals to move in the forefront.

I hope that answers your question. I think we are interested in opening up . . .

Mr. Munro: All the doors.

Mr. Goodleaf: . . . all the doors, yes.

Mr. Munro: You do not know what is possible until you actually do something and nobody has ever done anything in a comprehensive way in dealing with native people—nobody! There are no mechanisms nationally, there are no mechanisms provincially, there are no mechanisms locally for that kind of thing to take place. So we do not know.

Friend John there asked us yesterday whether or not there are always going to be people on welfare? And the people in isolated communities, what we are going to do about them? Well, we cannot answer that right now because we do not know. We have never looked at the situation the way we are looking at it now, where we are talking about local control of all the factors of community life, and where we start looking at regional areas, we start looking at the land question, we start looking at aboriginal rights and what the constitutional implications are with this new development that has taken place. With all these things, we would have to be prophets and sages to be able to predict.

All we are saying is that here is a mechanism which we think has been long in coming; let us put something into place and take it from there. But do not ask us for a blueprint because nobody has that.

Mr. Goodleaf: What we are saying, too, is that when we get the initiative to do something, under current circumstances, from the initiation of an idea to actually putting the project on the ground, or the program on the ground, it is a tough time span, because this program is subject to provincial participation, this program is subject to provincial approval. In all our training now, we cannot even have programs at the reserve level; they must go through that system that you are talking about—the adult education training concept that CIC has—in order to get industrial or institutionalized training.

[Translation]

M. Goodleaf: C'est là, je crois, un élément important. Si nous parlons à long terme, je crois que le fonds de développement permettra de mettre au point d'autres moyens de communication. Nous avons des satellites, nous avons des postes de radio et je ferai des représentations bientôt à Telidon pour tenter d'obtenir des moyens de communications. C'est un besoin très réel dans notre société. Dans diverses localités, nous avons mis sur pied des postes de radio communautaires et dans diverses provinces, nous avons préparé des programmes autochtones pour la radio et la télévision afin justement de favoriser un échange entre ce qui se passe dans les réserves et ce qui se passe dans les villes.

Je crois que c'est aux gens de faire le choix, mais ils doivent être renseignés. Il n'y a aucune recherche, il n'y a aucun réseau de communication à la disposition de tous partout; c'est plutôt une situation «si et quand», selon les fonds disponibles et le désir des individus de prendre les devants.

J'espère avoir répondu à votre question. Je crois que nous voulons ouvrir . . .

M. Munro: Toutes les portes.

M. Goodleaf: . . . toutes les portes, oui.

M. Munro: On ne sait pas ce qui est possible jusqu'à ce que quelque chose se fasse et personne n'a jamais rien entrepris d'envergure pour les autochtones, personne! Il n'existe aucun mécanisme à l'échelle du pays, ni des provinces, ni des localités qui favorisent ce genre de chose. Ainsi nous ne savons pas.

L'ami John nous a demandé hier s'il y aurait toujours des gens qui vivrent de l'assistance sociale? Et ceux qui habitent les localités isolées, que faisons-nous pour eux? A l'heure actuelle, nous ne saurions répondre à cette question, car nous n'en savons rien. Nous n'avons jamais examiné la situation comme nous le faisons actuellement, nous n'avons jamais songé à contrôler sur le plan local tous les facteurs de la vie communautaire; lorsque nous commençons à examiner des régions, nous commençons à examiner la question des terrains, celle des droits autochtones et quelles seront les répercussions constitutionnelles de cette nouvelle évolution. Compte tenu de tous les facteurs, il nous faudrait être prophètes ou sages pour faire des prédictions.

Tout ce que nous pouvons dire, c'est que le mécanisme se fait attendre depuis longtemps: mettons quelque chose en place et ensuite nous verrons. Ne nous demandez pas toutefois de vous donner un plan concret, personne n'en a.

M. Goodleaf: Nous prétendons également que lorsque nous prenons l'initiative de faire quelque chose, dans les circonstances actuelles, nous avons beaucoup de difficultés entre la naissance de l'idée et la réalisation d'un projet ou d'un programme puisque ce dernier est assujéti à la participation provinciale, à l'approbation provinciale. Aucun des programmes de formation n'est actuellement offert au niveau de la réserve; ils doivent être offerts dans le cadre du régime dont vous parlez . . . il faut s'en tenir au concept de la formation des

[Texte]

It is so complex. We are just trying to remove the barriers there, as well as having the funds available so that we can move from the initiation of an idea, the conceptual stage, into actual project implementation.

Mr. Hawkes: I said to George the other day that in the city of Toronto, Godfrey, in his presentation, just around the manpower question, was saying, "We need more local control and local input if we are going to handle the manpower situation in Toronto"; and what you are really saying is that your situation is a great deal more diverse, and that any centralized program will have maybe a good ribbon somewhere but it will have bad ribbons in other places because of the diverse nature of the different situations; and that one umbrella that would allow for more local input, that is your best guess as to what would work.

Mr. Goodleaf: And we are saying that to get a person from dependency to a productive unit—if we want to talk about productive units, and your interest here is job creation—the cost involved in bringing that person into your programs that are projected, to get that person or that community, is really intense. And you have to follow these people right along the way; so you have to have statistical reports, you have to go right through the whole scheme, as well as providing institutions.

Because if we are just looking at short-term job creation, it is simple for you; all you have got to do is make a recommendation for the reserve and put \$10 million out, and you will create all kinds of jobs. But when you look at the results in 10 years, you will still have to keep funding that same fund, those same programs, those same projects.

Mr. Hawkes: We keep telling the minister but he does not listen.

• 1045

Mr. Goodleaf: We would certainly like to take the money that is currently available and re-direct it in our sense. I guess we are going on the Coady idea: masters of our own destiny. I went through that system back in 1964, I went to that university, but it has not become a reality. I have left that society which was the educational institutional side, came to government. I got the same rhetoric: "you shall be masters of your own destiny—only when we decide as bureaucrats and as politicians".

We are making our appeal here today. We are trying to be as nice as we can without hurting anybody's feeling. We have a former minister of Indian Affairs, one who should understand the problem. We hope he does. Mr. Orlikow is on this committee, he has seen the situation in Winnipeg. Mr. Hawkes from Calgary knows the situation, hopefully should be aware of the situation in the Calgary area. We are saying that we know what our requirements are. We face the problems every day as a national organization in conjunction with our provin-

[Traduction]

adultes du CMEIC si l'on veut obtenir une formation industrielle ou en établissement scolaire.

C'est donc très compliqué. Nous tentons d'abolir les barrières ainsi que d'obtenir l'argent disponible de façon à pouvoir passer de l'étape de la naissance, de la conception d'une idée à sa réalisation sous forme de projet.

M. Hawkes: J'ai dit à George l'autre jour que, à Toronto, dans sa présentation, Godfrey avait dit en parlant de la question de la main-d'œuvre: «Il nous faut plus de contrôle local et plus d'apport local si nous voulons régler la situation de l'emploi à Toronto»; ce que vous dites vous, en réalité, c'est que votre situation est encore plus variée et que tout programme centralisé pourra peut-être donner de bons résultats à un endroit et de très mauvais résultats ailleurs à cause justement de la nature variée des divers contextes; en préconisant un organisme parapluie qui permette une plus grande participation locale, vous croyez avoir trouvé là ce qui a les meilleures chances de fonctionner.

M. Goodleaf: Nous disons simplement que pour qu'une personne cesse d'être dépendante pour devenir une unité productive... si nous pouvons parler d'unité productive, et ce qui vous intéresse ici c'est la création d'emplois... il en coûtera très cher pour intégrer cette personne dans les programmes prévus, pour que cette personne ou cette collectivité joue le jeu. Il faut suivre ces gens tout au long du parcours et pour ce faire il faut des rapports statistiques, il faut les suivre à travers tout le système ainsi que fournir les établissements nécessaires.

Si vous ne regardez que la création d'emplois à court terme, c'est beaucoup plus simple pour vous; il vous suffit de recommander la réserve et de verser 10 millions de dollars et vous créerez toutes sortes d'emplois. Toutefois, si vous vous penchez sur les résultats dans 10 ans, vous constaterez qu'il vous faut continuer à verser la même somme d'argent, à offrir les mêmes programmes, les mêmes objectifs.

M. Hawkes: C'est ce que nous répétons sans cesse au ministre, mais il n'écoute pas.

M. Goodleaf: Nous aimerions certainement pouvoir disposer de l'argent disponible actuellement et l'utiliser à nos fins. Je suppose que nous avons adopté l'idée Coady: maîtres de nos propres destins. J'ai vécu le système en 1964, je suis allé à cette université, mais rien ne s'est matérialisé. J'ai donc quitté cette société, celle de l'éducation en institution, pour venir s'adresser au gouvernement. On m'a dit la même chose: «vous serez maîtres de votre propre destin, uniquement lorsque nous, les fonctionnaires et les politiciens, en déciderons.»

Nous plaçons donc notre cause aujourd'hui. Nous essayons d'être aimables, sans froisser la susceptibilité de quiconque. Nous voyons ici un ancien ministre des Affaires indiennes, quelqu'un donc qui devrait comprendre le problème. Nous espérons qu'il en sera ainsi. M. Orlikow fait partie de votre Comité, il a vu la situation à Winnipeg. M. Hawkes est de Calgary, il connaît la situation, du moins nous espérons qu'il la connaît. Nous savons quels sont nos besoins. En tant qu'organisme national, conjointement avec nos organismes provin-

[Text]

cial and territorial organizations, as well as band councils and individuals. So, we are faced with this. It hurts us to see in the newspapers, some Indian person is put in jail for a misdemeanor and it ends up to be a five year sentence. We hate to see children being burned in houses because there is no water, electrification, proper facilities. We hate to see people unemployed, people in the cities sort of dragging about. It does not make us feel good as Indian people and it seems at this stage we are sort of helpless because we do not have the tools in our hand. Give us the tools; we will do the job.

Mr. McDermid: Supplementary, for a minute. Just a couple of quick questions, if I might. We covered this yesterday, but I would like to get it on the record. I gather that this would be run by the National Indian Brotherhood. They would be the focal point of the fund. Am I correct in that?

Mr. Goodleaf: No. The National Indian Brotherhood is nothing but a voice for the Indian people.

Mr. McDermid: Right.

Mr. Goodleaf: It does not want to be a program manager and it will not be an institution to run any programs. We are a voice to protect the treaty aboriginal and other rights of Indian people. We are a sounding board.

Mr. McDermid: Okay. So, what you are saying thought is that the bands would get together and elect or appoint or whatever it would be.

Mr. Goodleaf: You see, from the First Council Assembly of First Nations, we have a mandate to seek a special development fund.

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Goodleaf: We are fulfilling our mandate. They did not ask us to run the program; they asked us to develop the concept and lobby to get it set up. Now, once we have done our job, and we have presented this, and hopefully within the six month period that we have asked for in our documentation, we can meet with members high on up of government and of the political parties . . .

Mr. McDermid: You cannot get much higher than this gang here.

Mr. Goodleaf: Right. Good point. We are suggesting that by our next Council Assembly of First Nations and Council of Chiefs, we will present this back and say, "this is what is available to you; we have lobbied it; this is what we seem to have; it is up to you gentlemen, ladies".

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Goodleaf: It is not a question of my trying to run that thing.

Mr. McDermid: No, that is fine. As I said yesterday, I do not have the advantage of a former minister or someone who lives in Calgary or somebody who lives in Winnipeg and comes in contact with it on a day to day basis. Living in Brampton, as

[Translation]

ciaux et territoriaux, ainsi que les conseils de bandes et les individus, nous faisons face aux problèmes à tous les jours. Nous y faisons face. Il nous fait mal de voir dans les journaux qu'un Indien a été jeté en prison pour une faute mineure et qu'il s'est vu condamner à une peine de cinq ans. Nous avons horreur de voir nos enfants brûler dans des maisons parce qu'il n'y a pas d'eau, d'électricité et d'installations appropriées. Nous avons horreur de voir les gens en chômage, les gens dans les villes qui traînent. Nous ne nous sentons pas bien comme Indiens et il semblerait qu'en ce moment nous soyons impuissants parce que nous n'avons pas les outils en main. Donnez-nous les outils, nous ferons ce qu'il faut.

M. McDermid: Une minute de questions supplémentaires. Quelques questions rapides, avec votre permission. Il en a été question hier, mais j'aimerais que cela soit consigné au procès-verbal. Si j'avais bien compris, le programme serait administré par la Fraternité nationale des Indiens. C'est cet organisme qui recevrait l'argent, n'est-ce pas?

M. Goodleaf: Non. La Fraternité nationale des Indiens n'est rien de plus que la voix des Indiens.

M. McDermid: En effet.

M. Goodleaf: L'organisme ne veut pas être directeur de programmes et ne fera fonctionner aucun programme. Nous sommes la voix qui tente de protéger les traités et les autres droits autochtones des Indiens. Nous sommes un forum.

M. McDermid: Très bien. Donc, vous voulez dire que les bandes se réuniraient et éliraient ou nommeraient quelqu'un ou quelque chose du genre.

M. Goodleaf: Voyez-vous, la première assemblée des premières Nations nous a confié le mandat de chercher à obtenir un fonds spécial de développement.

M. McDermid: Très bien.

M. Goodleaf: Nous tentons d'exécuter notre mandat. On ne nous a pas demandé d'administrer un programme; on nous a demandé de mettre au point le concept et de faire des pressions pour que l'on y donne suite. Une fois notre tâche accomplie, une fois que nous aurons présenté la chose, il est à espérer qu'au cours des six mois que nous prévoyons dans notre documentation, nous pourrions rencontrer les hauts dignitaires du gouvernement et des partis politiques . . .

M. McDermid: Il vous serait difficile de rencontrer des gens mieux placés que ceux qui sont ici.

M. Goodleaf: En effet. Vous avez raison. Il s'agit pour nous à la prochaine assemblée des conseils des premières Nations et des conseils des chefs de présenter la chose et de dire: «Voici ce qui est à votre disposition, nous avons fait des pressions, voici ce que nous semblons avoir; maintenant c'est à vous de décider, messieurs, mesdames.»

M. McDermid: Très bien.

M. Goodleaf: Il ne s'agit pas pour moi d'essayer de faire marcher la chose.

M. McDermid: Non, je comprends. Comme je l'ai dit hier, je n'ai pas les mêmes avantages qu'un ancien ministre ou que quelqu'un qui habite à Calgary ou à Winnipeg et qui touche au problème dans son aspect quotidien. Parce que j'habite à

[Texte]

I do, I represent an area that used to have some Indian population, but I do not think it has any now, to be quite honest with you, so I am information gathering. I am not challenging or being a devil's advocate.

• 1050

My final question, Mr. Chairman: Do you envisage this program or this plan, this fund, to take away programs for native peoples and Canadian that are included now in the Canadian Employment and Immigration Commission, CEIC, that ministry? I ask because I gather what you were just saying is that you are lumped in with the handicapped, you are lumped in with the women's groups and so on and so forth, and that in fact you would like to take that myriad of programs and put them under this one umbrella and administer it yourself as native Canadians—is that what you are saying?—so that in fact any funding which CEIC had could come out of that and go into a developmental fund.

Mr. Goodleaf: That is exactly the situation we are dealing with. In dealing with the department, the bureaucrats and the regulations we would, under negotiations, have those funds set aside for us.

Mr. McDermid: If this developmental fund was set up right now, do you see that there would be some funds which are being expended now in Indian and Northern Affairs which would not have to be spent and could be moved into the developmental fund?

Mr. Goodleaf: Definitely.

Mr. McDermid: There are.

Mr. Goodleaf: In the economic development field.

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Goodleaf: The cost-year runs that are being passed about, we are considering that they could be put into the fund almost immediately, and if we would look at that handle, which we do not precisely have on other departments, that we could take this...

Mr. McDermid: Every department that has a finger in the...

Mr. Goodleaf: As we do our research we find that, under the general development agreements for provinces, Indian Affairs has kicked in through its regional directors. In Manitoba it was \$17 million. Now what is the direct effect on Indian people of \$17 million given to a general development agreement in Manitoba, \$14 million in Saskatchewan, \$9 million in Alberta and probably another chunk in B.C.? We are only scratching the surface as, on contract, George is scratching the surface there. We are looking at all these things and saying, gee, that pot would not be that much. It would not be that hard to reach once you consider all the elements.

Mr. McDermid: All the little bits and pieces that are all over the map.

[Traduction]

Brampton, je représente une région où il y a eu, par le passé, des Indiens, mais je ne crois pas qu'il y en ait maintenant et donc, pour être honnête, je tente de recueillir des renseignements. Je ne vous conteste pas, je ne me fais pas l'avocat du diable.

Comme dernière question, monsieur le président, je demanderai si ce plan, ce fund va avoir pour résultat la suppression des programmes qui sont prévus actuellement par la commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, par ce ministère? Je pose cette question parce que je suppose que ce que vous voulez dire, c'est que vous êtes intégrés au groupe des handicapés et au groupe des femmes, etc. et que vous voudriez que tous les multiples programmes s'appliquant à vous soient groupés sous votre administration? Est-ce que vous voulez dire que tout financement irait dans un fonds ou une caisse de développement?

M. Goodleaf: Oui. Lorsque nous traitons avec le ministère, avec la bureaucratie nous aimerions qu'en vertu de ces négociations, ces fonds soient mis à part pour nous.

M. McDermid: Si cette caisse de développement était établie dès maintenant, croyez-vous que certains des fonds prévus au titre du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pourraient être transférés à cette caisse?

M. Goodleaf: Très certainement.

M. McDermid: Il y en a.

M. Goodleaf: Dans le domaine de l'expansion économique.

M. McDermid: D'accord.

M. Goodleaf: Quant au dépassement de coûts, il pourrait être immédiatement prévu dans cette caisse et nous pourrions examiner la situation et ce contrôle de la situation, c'est justement ce que nous n'avons pas dans les autres ministères...

M. McDermid: Chaque ministère a sa part de...

M. Goodleaf: Au fur et à mesure que nous effectuons nos recherches, nous nous apercevons que dans le cadre des accords cadres de développement pour les provinces, le ministère des Affaires indiennes a, par le truchement de ses directeurs régionaux, fourni sa part. Au Manitoba, il s'agissait de \$17 millions, mais quelles ont été les répercussions directes dans ce cas pour les Indiens du Manitoba? Dans le cas de la Saskatchewan, il s'agissait de \$14 millions, dans le cas de l'Alberta de \$9 millions et il y avait probablement aussi une somme dans le cas de la Colombie-Britannique. Nous ne faisons que gratter la surface dans la cas des contrats; je gratte la surface dans ce cas. Nous examinons tout cela et nous nous disons que la somme n'est pas exagérée. Je crois que si on tenait compte de tous les facteurs, on pourrait sans trop de difficulté savoir ce qui se passe.

M. McDermid: C'est-à-dire si on réunissait tous les éléments qui sont dispersés.

[Text]

Mr. Goodleaf: Right. It is strewn all over. We have master tuition agreements with provinces for education of children. Costs are escalating enormously, without any checks or balances done by the Department of Indian Affairs. The bill is sent and it is paid. There is no verification whether a child is there in school or not, and we are saying, hey. We have done this on various occasions, and our reserve in particular, at Caughnawaga, has created its own school. I cannot judge the merits right now, but it has taken \$800,000 a year back from the city of Châteauguay. There are a lot of problems over it, but it has decided that it wants to take its own initiative.

Mr. McDermid: How long has that been in?

Mr. Goodleaf: It is a year and a half.

Mr. McDermid: So it is really too soon to assess anything.

Mr. Goodleaf: It is too soon to evaluate it. But we say there is an enormous amount of funds available over which we do not have any control, nor can we give direction because the answer—even if you are a PTO President, a Provincial Territorial Organization President—is that the Treasury Board decided. But who made the recommendation to Treasury Board? It was the same official who is telling you that Treasury Board decided, the same minister that you see who sits on the Treasury Board. We are not ignorant of these facts, but it seems to be an anomaly. We know how the system works here. We have been here. We are one of the best lobbies in Canada.

Mr. McDermid: We touched on this the other day when I was looking into this with George and Alistair. The hesitation for the government to try something different probably relates right back to the old saying to protect your behind, protect your job and preserve your job. We do not want to try anything new because if we do then I might lose my job within a particular department. Do you find that in your lobbies? Would you say that was the underlying factor in government's unwillingness to bend a little?

Mr. Goodleaf: Very much so.

• 1055

Mr. Munro: But in actual fact that is not true. When they want to involve themselves in a new initiative such as taking over oil companies or establishing one of their own, there is no problem. Yet that is a new venture. It has a lot of risk; more risk than anything else, and we have done it.

Mr. McDermid: Yes, but it provides more government jobs; it does not take them away.

Mr. Munro: The Secretary of State started out giving about \$100,000 in 1967 to Indian groups across the country. It is now giving something like \$25 million over a five-year period. That was a new venture, and it certainly required a lot of initiative, and the government did it.

Mr. McDermid: Except that that created government jobs; it did not take them away. That is the difference.

[Translation]

M. Goodleaf: Oui. Nous avons des accords avec les provinces pour des cours dans le cas des enfants et les frais montent de façon terrible et le ministère des Affaires indiennes ne fait aucun contrôle dans ce cas. La facture est envoyée et elle est acquittée. On ne sait pas si l'enfant est à l'école ou non et ceci nous inquiète. La réserve de Caughnawaga a créé sa propre école et je ne puis discuter si c'était une bonne idée pour l'instant mais la réserve retire \$800,000 par an de la ville de Châteauguay et il y a toutes sortes de difficultés. Mais dans cette réserve on a décidé de prendre cette initiative.

M. McDermid: Depuis quand?

M. Goodleaf: Depuis un an et demi.

M. McDermid: Il est donc trop tôt pour évaluer la situation.

M. Goodleaf: Oui. Mais ce que je veux dire, c'est qu'il y a des fonds énormes sur lesquels nous n'avons aucun contrôle. On ne peut non plus donner des directives car même si on est président de l'organisation territoriale provinciale, c'est le Conseil du Trésor qui décide. Mais qui a fait la recommandation au Conseil du Trésor? C'est ce même fonctionnaire qui vous dit que le Conseil du Trésor décide, ce même ministre qui siège auprès du Conseil du Trésor. Nous connaissons ces faits, et ils nous semblent anormaux. Nous connaissons le système car nous constituons un des meilleurs organismes de démarrage parlementaire au Canada.

M. McDermid: Nous avons touché à ce sujet l'autre jour lorsque nous examinions la question avec George et Alistair. Il est probable que le gouvernement hésite à entreprendre quelque chose de nouveau parce qu'il veut protéger ses arrières. On craint de perdre son emploi au sein du ministère. Est-ce que vous en êtes arrivés à cette conclusion après avoir fait vos démarches? Est-ce que vous pensez que c'est là la raison pour laquelle le gouvernement ne veut pas plier un peu?

M. Goodleaf: Oui, très certainement.

M. Munro: Pourtant, en fait ce n'est pas vrai. Lorsque le gouvernement veut se lancer dans une nouvelle initiative comme la prise en main des sociétés pétrolières ou l'établissement d'une société, il ne se produit aucune difficulté et pourtant il s'agit-là des nouvelles entreprises et il y a beaucoup de risques. Le gouvernement l'a fait pourtant.

M. McDermid: Oui, mais dans ces cas a fourni des emplois gouvernementaux; ce n'est pas la même chose lorsqu'on risque d'éliminer des emplois.

M. Munro: Le secrétaire d'État a commencé en fournissant environ \$100,000 en 1967 à des groupes indiens du pays. Actuellement, il donne quelque chose comme \$25 millions sur une période de cinq ans. Voilà une nouvelle façon de procéder qui a demandé beaucoup d'initiative de la part du gouvernement.

M. McDermid: Mais ceci a créé des emplois pour les fonctionnaires et n'en a pas fait disparaître, voilà toute la différence.

[Texte]

Mr. Munro: Yes, but what we are saying is that exactly the same equation can be applied to this institute, that it will create jobs. It will not create government jobs, but it will create jobs for the people it is supposed to create jobs for. And that is the difference there.

Mr. Goodleaf: Do you know that in the Department of Indian Affairs we have 5,600 people working across this country? And you said that we have to create 13,000 new jobs!

The Chairman: I thought there were more than that if you count the teachers and so on.

Mr. Goodleaf: That is the total roughly.

Mr. McDermid: What percentage of them are native Canadians?

Mr. Goodleaf: Three per cent.

Mr. McDermid: Three?

Mr. Goodleaf: Yes. In headquarters in Ottawa the Department of Indian Affairs had 14 people with not one in rank above a PM-6. Oh, just one, Goodleaf, was recently appointed to the policy section, but there is just the one person over and above. There are two assistants in the minister's office but those are short term undertakings. So when you look at job creation if that is the way you want to look at it although it is not the way we prefer to look at it, we want economic jobs that we can feel proud about when we go home. We do not want to be subjected to our neighbours criticizing us for doing a bad job when we feel that we have done something productive.

The Chairman: I have a few more questions before the bell rings. I was surprised by your statement that the rate of interest for Indian Economic Development Fund loans is 21 per cent. That is more than the prime rate. What I cannot understand is that in the Farm Credit Corporation, another government agency, the rate is slightly lower than the commercial rate. Is that correct, that figure of 21 per cent?

Mr. Goodleaf: Yes. This is set on the aggregate of the last four issues of Treasury Bills sold on the market. It is an aggregate of that plus 1 per cent.

The Chairman: So it varies from month to month?

Mr. Goodleaf: Yes.

Mr. Campbell: It is set quarterly, and it is based on an aggregate of the prime commercial lending rate of the chartered banks plus 1 per cent for loans of up to \$75,000, above \$75,000 there is an additional 2 per cent on top of the 1 per cent.

The Chairman: I see. We will pursue that, because I see some kind of contradiction between that type of loan fund and the fund for farmers and so on. I have got out of touch with that aspect.

Even if the government were to set up the fund and put the money in it that you suggest, there would be difficulties. One factor that has been brought to our attention in many hearings across the country is that you cannot really move ahead if you have the funds and the money unless you can provide the

[Traduction]

M. Munro: D'accord, mais on peut aussi dire que dans le cas de cet institut, on a créé des emplois. Ce ne seront pas des emplois de fonctionnaires mais ce seront des emplois pour les gens auxquels on veut justement fournir des emplois et c'est là toute la différence.

M. Goodleaf: Savez-vous qu'il y a au ministère des Affaires indiennes 5,600 personnes qui travaillent un peu partout dans le pays? Et vous dites que nous avons créé 13,000 emplois?

Le président: Je pensais qu'il y en avait plus si vous comptez les professeurs et cetera . . .

M. Goodleaf: C'est là en gros le total.

M. McDermid: Combien sont des autochtones?

M. Goodleaf: Trois pour cent.

M. McDermid: Trois?

M. Goodleaf: Oui. Au bureau principal du ministère des Affaires indiennes à Ottawa, il y a quatorze autochtones dont aucun ne dépasse le niveau PM6-administration des programmes; je me trompe, excusez-moi, il y en a un Goodleaf, qui récemment a été nommé à la section de la politique. Il y a deux adjoints au bureau du ministre et il s'agit de nominations à court terme. Donc, si vous voulez parler création d'emplois, c'est peut-être différent, mais nous voulons parler d'emplois qui aident l'économie et dont nous pouvons être fiers lorsque nous rentrons chez nous. Nous ne voulons pas être critiqués par nos voisins parce que nous faisons du mauvais travail en croyant avoir fait quelque chose de productif.

Le président: J'aurais quelques questions encore à poser avant que le timbre ne résonne. J'ai été surpris que vous me disiez que le taux d'intérêt de la Caisse du progrès économique des Indiens soit de 21 p. 100 car c'est là un taux plus élevé que le taux préférentiel. Ce que je ne puis comprendre, puisque dans le cas de la société du crédit agricole, le taux est un peu moins élevé que le taux commercial. Ces 21 p. 100 sont-ils exacts?

M. Goodleaf: Oui. Ce chiffre a été établi compte tenu de la somme de quatre dernières émissions des bons du Trésor qui ont été vendus sur le marché. On a pris ce total auquel on a ajouté 1 p. 100.

Le président: Donc il y a variation de mois en mois?

M. Goodleaf: Oui.

M. Campbell: Le taux est établi tous les trimestres et il est basé sur les taux préférentiels commerciaux des banques à charte et en y rajoute 1 p. 100 pour les prêts allant jusqu'à \$75,000 et 2 p. 100 à ces 1 p. 100 pour les prêts dépassant \$75,000.

Le président: D'accord. Nous allons approfondir cette question car il me semble qu'il y a une contradiction entre ce genre de caisse de prêt et la caisse du crédit agricole, par exemple. J'ai perdu le contact dans ce cas.

Même si le gouvernement établissait cette caisse et y mettait des fonds comme vous le proposez, il y aurait des difficultés. Une de ces difficultés, ce qui nous a été signalé au cours de ces nombreuses audiences que nous avons eues dans ce pays, c'est que vous ne pouvez pas, même si vous avez les fonds nécessai-

[Text]

trained personnel from among your people, and you cannot do that overnight. For example, to train an engineer it takes seven years from the day he decides to be an engineer until the day he finishes; to train as an accountant it takes at least four or five years after high school; to train machinists and electricians three to four years are needed.

So if this fund were to move ahead with many of the development projects it wishes and wanted to use Indian people, it would have to have some concept of training its people, even maybe on a crash basis as we did in wartime. You may not have the answer today, but because this is one of the principal subjects for this committee, I would be very interested in learning what kind of training program you visualize for Indian people to enable them to do those highly skilled and good-paying jobs that are required. Many people before this committee have been critical of the training programs in Canada, saying they are out of date, they are too long-term and we could do it faster in the crisis that we have. I would like you to give some thought to that.

• 1100

The bells are ringing, and I have a few other little questions I want to ask. We are not making our report. We will start working on it in May. Maybe you have the answers now but I do not have time right now, and I want to put on the record a few other questions. But it is something I would really be interested in.

Mr. Goodleaf: We would be prepared to come back and make some other comments.

The Chairman: Just on training of your own people, yes.

Mr. Goodleaf: Training, and how we see the whole aspect going.

The Chairman: Okay.

Mr. Goodleaf: Could I make one last comment before you leave?

The Chairman: Oh, I want to ask you a few more questions before we run out of the room.

John McDermid and Jim Hawkes started on this question, but in my experience with the Indian movements in Canada there has been some reticence by the provincial organizations and the regional organizations to have economic development programs run from the national level. As for the development fund that you are suggesting, would the FSI and the Association of Alberta Indians, for example, support that? From my contacts with them, it seems to me they warrant such a fund, but they would like the fund to be run on a provincial basis. There may be a way of doing it so that there is a national umbrella group plus provincial development funds as well. Would they support the project that you are suggesting?

[Translation]

res, aller de l'avant si vous ne pouvez trouver du personnel entraîné chez vos gens et ceci ne peut se faire du jour au lendemain. Par exemple il vous faut sept ans pour former un ingénieur depuis le jour où il s'est décidé à être ingénieur jusqu'au jour où il a terminé sa formation. Il vous faut au moins quatre ou cinq ans après l'école secondaire pour former un comptable. Il vous faut trois ou quatre ans pour former des machinistes et des électriciens.

Donc si vous vouliez lancer beaucoup de projets de développement grâce à cette caisse et que vous vouliez faire appel à des Indiens, il faudrait les entraîner peut-être sur une base d'urgence comme nous l'avons fait en temps de guerre. Peut-être que vous ne pouvez répondre à cette question aujourd'hui mais j'aimerais fort que vous me donniez une réponse car c'est un des sujets principaux que ce Comité a étudié et nous aimerions savoir quel genre de programme de formation préconiser dans le cas des Indiens pour leur permettre de se spécialiser et d'obtenir ces emplois bien rémunérés. Beaucoup de personnes qui ont comparu devant ce comité ont critiqué les programmes de formation que nous donnions au Canada en disant qu'ils étaient démodés, à trop longue échéance et que nous pourrions aller plus vite dans le cas de cette crise que nous avons. J'aimerais que vous y songiez.

Le timbre résonne et il me reste quelques petites questions à poser. Nous ne faisons pas notre rapport car nous allons commencer à y travailler en mai. Peut-être que vous disposez des réponses tout de suite mais pour l'instant je ne puis m'en occuper et je voudrais faire consigner au compte rendu quelques autres questions. J'aimerais avoir votre opinion.

M. Goodleaf: Nous sommes prêts à revenir et vous apportez d'autres commentaires.

Le président: Sur la formation de vos gens?

M. Goodleaf: Oui, sur la formation et sur tout cet aspect de la question.

Le président: D'accord.

M. Goodleaf: Puis-je présenter une dernière remarque avant que vous ne quittiez?

Le président: Je voulais poser quelques petites questions avant que vous ne quittiez la salle.

John McDermid et Jim Hawkes ont commencé à parler de cette question mais, d'après mon expérience des mouvements indiens au Canada, les organisations provinciales et régionales sont hésitantes en ce qui concerne les programmes de progrès économiques qui sont administrés au niveau national. D'autre part pour cette caisse de développement que vous préconisez, est-ce que la Fédération des Indiens de la Saskatchewan et l'Association des Indiens de l'Alberta seraient d'accord? D'après mes rapports avec ces associations, il me semble que ces associations sont en faveur mais qu'elles voudraient que la caisse soit administrée au niveau provincial. On ne pourrait évidemment créer un groupe au niveau national qui engloberait des caisses de développement provincial... Pensez-vous que ces associations sont en faveur de ce projet que vous préconisez?

[Texte]

Mr. Goodleaf: On negotiations, yes. They would support that.

The Chairman: Okay.

Mr. Goodleaf: I want just briefly to mention to you that the IEDF, the Indian Economic Development Fund, which has \$100 million, \$70 million of which is direct loans to Indians and \$30 million available for loan guarantees by the Minister of Indian Affairs through Finance, is not held nationally by Indian Affairs. It is broken down into, evolving pots of funds—evolving funds; let us put it that way—held in B.C., Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Quebec and the Maritimes. So the FSI and the other organizations you are talking about might actually be taking those over as direct loan funds and guarantees, over and above coming for the grants and incentives in this pot.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, may I come in on this for one second?

The Chairman: I have another one-second question. If you do not mind waiting, I do not mind missing the 43.

Mr. Hawkes: Just to supplement, one thing is that an economic region in Indian terms would cut across provincial boundaries, artificial boundaries. When you look at a subset, it has to fit in some kind of tribal concept, or something of that kind.

The Chairman: Some of the treaties overlap.

Mr. Hawkes: Yes. So that is the way it would have to be broken down, rather than provincially, which is part of where the confusion comes.

Mr. Goodleaf: In most cases, the bands are not negotiating with the provinces anyway. The provinces keep saying, "You are a federal responsibility. You belong to Allmand, Faulkner, Munro, Chrétien; get over there." The department is set up departmentally by provinces.

The Chairman: It could be that, with the change from the National Indian Brotherhood to the Council of First Nations or Council of Chiefs, maybe the provincial organizations will change into treaty organizations or tribal councils. I think they were set up on a provincial basis merely because they were dealing with—Those were our boundaries, not their boundaries.

Mr. Goodleaf: That is right. These were Secretary of State decisions.

The Chairman: Yes.

My last question. In my own experience, I can recall trying to get some money from the department to be directed to the urban Indian problem, and although I had opposition from the bureaucrats, it also came from many of the chief, because with the limited amounts of money available they objected to my allocating any departmental funds from the Department of Indian Affairs to Indians in the urban centres.

[Traduction]

M. Goodleaf: Après négociations, oui; ces associations l'appuieraient.

Le président: D'accord.

M. Goodleaf: Je voudrais rapidement mentionner ce fait que ce fonds de Développement économique des Indiens où il y a 100 millions de dollars, dont 70 millions en prêts directs aux Indiens et 30 millions en prêts garantis par le ministre des Affaires indiennes en passant par le ministère des Finances, n'est pas une caisse qui est gérée au niveau national par le ministère des Affaires indiennes. Ce fonds se décompose en différents fonds qui sont détenus en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, au Québec et dans les provinces maritimes. Par conséquent la Fédération des Indiens de la Saskatchewan et les autres organisations dont vous parlez, pourraient reprendre ces fonds à titre de fonds de prêts et de garanties en plus de ce qui proviendrait à titre de subventions et d'incitations de cette caisse.

M. Hawkes: Monsieur le président, puis-je discuter un instant de cette question?

Le président: J'ai une autre question qui durera une seconde si vous ne voyez pas d'objection; quant à moi, cela ne me fait rien de rater les «43».

M. Hawkes: Pour apporter des détails supplémentaires, je dirais qu'une région économique dans le cas des Indiens pourrait chevaucher les frontières artificielles provinciales. Lorsque vous examinez le cas des sous-établissements, on est en face d'une sorte de tribu ou quelque chose du genre.

Le président: Certains des traités chevauchent...

M. Hawkes: Oui. Par conséquent il faudrait faire des subdivisions de cette façon plutôt que de se baser sur des subdivisions provinciales qui créent en partie cette confusion à laquelle nous assistons.

M. Goodleaf: Dans la plupart des cas, les bandes ne négocient de toute façon pas avec les provinces. Les provinces continuent à dire: Vous tombez sous la compétence fédérale; adressez-vous à Allmand, Faulkner, Munro et Chrétien». Le ministère divise les affaires par province.

Le président: Peut-être que du fait que la Fraternité nationale des Indiens s'est transformée en Conseil des premières nations au Conseil des chefs; peut-être alors que les organisations provinciales se transformeront en organisations selon les traités ou en Conseils de tribus. Je crois que les divisions provinciales ont été établies par nous et non pas par eux.

M. Goodleaf: C'est exact; ce furent des décisions du Secrétariat d'état.

Le président: Oui.

En dernier lieu, d'après ce dont je me souviens, d'après mon expérience, lorsque j'avais essayé d'obtenir des fonds du ministère pour aider à résoudre les problèmes des Indiens dans les villes, j'avais rencontré de l'opposition de la part des bureaucrates mais aussi de la part de beaucoup de chefs. En effet, ces derniers s'objectaient à ce que je fournisse des fonds du ministère des Affaires indiennes aux Indiens dans les centres urbains parce que les fonds disponibles étaient limités.

[Text]

Mr. Goodleaf: That is one of the problems we will be eliminating because we will not be fighting for the limited funds that are available through Indian Affairs. We will be fighting under that umbrella system for funds that are available for Indians.

• 1105

Mr. Munro: The Secretary of State too.

Mr. Goodleaf: ... will be representing the urban as well as the

The Chairman: So the fund would deal with that political problem in distributing the money between the reserves and the cities because right now

Mr. Goodleaf: Right now you split us all to pieces.

The Chairman: But it is not just the legislation and it is not just the bureaucrats. When a minister decides to spend money in a city, let us say in Calgary or Regina, he often gets opposition from the chiefs in the area because the chiefs would obviously rather have that money because they need more money on the reserves. If they had enough money, they probably would not object, but they do not. The point is that even with the money that is available, I do not think the basic reason is the legislation; it is based on many problems. Of course, I agree with you that the only way this is going to be solved is by the Indian people running their own affairs and doing it themselves.

Mr. Goodleaf: I just wanted to make one last comment.

The Chairman: Yes.

Mr. Goodleaf: In 1973 the Minister of Indian Affairs at the time, Mr. Chrétien, endorsed a policy somewhat similar to what we are talking about here and said that Indian control of Indian education was a policy approved by the NIB as a lobbying group and the minister on behalf of the Cabinet in conjunction with Cabinet. Today we have about 40 per cent of the budget, which is education for Indian people. We are no closer to having control of Indian education at the reserve level.

The Chairman: I might say that I am on the Indian Affairs committee as well and at the suggestion of the NIB we are going to undertake a complete re-examination of the Indian education program. Elmer Derrick and some others have recommended that to us, so that is one of the two things they intend to do during this Parliament.

Mr. Goodleaf: Did you talk about training? A vast component of this is training.

The Chairman: Right. Are you going to give us that?

Mr. Goodleaf: I am going to table this.

The Chairman: I had asked you a question about how you specifically would see that today—that is 1973—a crash training program, if it should be a crash. How you see us training

[Translation]

M. Goodleaf: C'est là une des difficultés que nous supprimons car nous n'aurions pas à entrer en concurrence pour ces fonds limités fournis par le ministère des Affaires indiennes. Nous aurions accès dans le cadre de ce système général à des fonds disponibles pour les Indiens.

M. Munro: Et aussi du Secrétariat d'État.

M. Goodleaf: ... ces fonds seront aussi pour les Indiens dans les villes et ...

Le président: Cette caisse donc permettra de résoudre ces problèmes politiques de distribution de l'argent entre les réserves et les villes car pour l'instant

M. Goodleaf: Pour l'instant, vous nous éparpillez en morceaux ...

Le président: Mais la responsabilité ne vient pas seulement de la loi et des bureaucrates car lorsqu'un ministre décide de dépenser de l'argent dans une ville, mettons Calgary, ou Regina, très souvent les chefs de la région s'y opposent car ils préféreraient avoir cet argent dans les réserves. Probablement que si ces chefs avaient suffisamment d'argent, ils n'auraient pas d'objection. Ce que je veux dire, c'est que même avec les fonds disponibles actuellement, on ne peut pas faire ce qu'on veut et ce n'est pas fondamentalement la faute de la loi. Il y a toutes sortes de difficultés qui surgissent et je suis d'accord naturellement avec vous pour dire que la seule façon de résoudre ce problème, c'est de donner aux Indiens la gestion de leurs propres affaires.

M. Goodleaf: Je voudrais apporter une dernière remarque.

Le président: Oui.

M. Goodleaf: En 1973, le ministre des Affaires indiennes d'alors, M. Chrétien, avait endossé une politique qui ressemblait à celle dont nous parlons ici. Il avait dit que le contrôle des Indiens sur l'éducation indienne était une politique approuvée par la Fraternité nationale des Indiens, à titre de groupe faisant des démarches parlementaires, et par le ministre au nom du Cabinet avec l'accord du Cabinet. Aujourd'hui, nous avons environ 40 p. 100 du budget, qui est consacré à l'éducation des Indiens. Au niveau de la réserve, nous n'avons pas plus de contrôle sur l'éducation des Indiens.

Le président: Je dirais que je fais partie aussi du Comité des affaires indiennes et qu'à la demande de la Fraternité nationale des Indiens, nous allions entreprendre un réexamen complet des programmes d'éducation des Indiens. Elmer Derrick et quelques autres nous ont recommandé de procéder ainsi, c'est donc un des deux objectifs qu'ils se proposent d'atteindre au cours de cette législature.

M. Goodleaf: Est-ce que vous avez parlé de formation? Car une grande partie de cette éducation constitue de la formation.

Le président: D'accord. Est-ce que vous allez nous donner cela?

M. Goodleaf: Je vais déposer ce document.

Le président: Je vous avais demandé précisément comment vous conceviez aujourd'hui cette question ... Il s'agissait de 1973 ... Est-ce que vous envisageriez d'établir un programme

[Texte]

the Indian people so they can take advantage of those jobs if you do have them open? For example, if major claims are settled in the next two or three years your organizations are going to need a lot of Indian people, but they may not be able to use their own people because they just will not be trained to do those jobs. So going along with the whole thing should be, I think, a massive training program for both skilled blue collar and skilled white-collar workers. Thus I would not mind having from you some kind of a... it does not have to be a printed brief, but your ideas just on that subject brought together in some way for us maybe before May 2 or something like that, if that is possible. I do not want to throw too big a burden on your back.

Mr. Goodleaf: Certainly.

The Chairman: The meeting is adjourned until Monday night. Monday night we will have two other important witnesses. We have the United Automobile Workers at 7.30 p.m. and the Canadian Council of Professional Engineers at 9 p.m.

I would like to talk outside the committee about approving a future schedule of meetings for the next two months, based on the memo. We could talk about it outside the meeting so that within the meeting we could just make our comments and either approve or disapprove. That would be helpful. The meeting is adjourned.

ERRATUM

*Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee A of the Special Committee*

Issue No. 10 of Tuesday, October 21, 1980

The texts following are to replace page 10:47.

M. Richard: C'est ça qui est douteux, si elles ont vraiment plus de potentiel.

Le président: Écoutez, il a des programmes quand même de crédits d'impôt pour une personne qui engage du personnel. Ce n'est pas discriminatoire, Ce n'est pas accessible uniquement aux grandes entreprises. C'est accessible à tout employeur qui veut engager une personne. Il a droit à un rabais d'impôt, à un crédit d'impôt.

M. Richard: Oui. Je ne parle pas de ce programme-là, je parle des incitations fiscales. Des taxes. Les incitations fiscales qui existent actuellement favorisent la grosse entreprise aux dépens de la petite entreprise et de l'individu. D'après moi, il faudrait donner moins d'incitations fiscales aux grosses entreprises et en donner plus aux petites entreprises et aux individus.

Le président: D'accord.

M. Richard: De la manière que notre système est organisé...

Le président: C'est le contraire.

[Traduction]

d'urgence de formation? Comment voulez-vous que nous assurons la formation des Indiens de façon à ce qu'ils puissent profiter de ces emplois... si vous en avez? Supposons par exemple que les revendications principales soient réglées dans les deux ou trois années à venir, que vos organisations aient besoin d'employer beaucoup d'Indiens; est-ce qu'on ne pourra les employer parce qu'ils n'auront pas la formation voulue? Je crois donc que dans cette optique, il faudrait établir un programme de formation massif tant pour former des employés de bureau qualifiés que pour former des spécialistes dans les usines etc. J'aimerais que vous m'apportiez quelques recommandations... Il ne serait pas nécessaire de présenter un mémoire imprimé mais vous pourriez nous soumettre vos idées sur le sujet peut-être avant mai si possible. Je ne voudrais pas vous imposer une trop lourde tâche.

M. Goodleaf: Nous sommes très certainement prêts à le faire.

Le président: La séance est levée jusqu'à lundi soir. Lundi soir, nous entendrons deux autres témoins importants, c'est-à-dire à 7 h 30 les représentants du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile et à 9 heures les représentants du Conseil canadien des ingénieurs.

J'aimerais, en dehors du Comité, discuter en nous basant sur cette note de notre programme pour les séances que nous tiendrons dans les deux prochains mois. J'aimerais en parler en dehors de la séance officielle afin que lors de la séance elle-même nous puissions présenter nos remarques simplement et approuver ou désapprouver le programme. Ce serait utile. La séance est levée.

ERRATUM

*Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité A du Comité spécial sur les*

Fascicule n° 10, le mardi 21 octobre 1980

Les textes suivant remplacent la page 10:47

Mr. Richard: It's doubtful if they really have more potential.

The Chairman: All the same, there are tax credit programs for people hiring staff. They are not discriminatory, they are not only open to large companies. They are open to any employer who wants to hire someone. He is entitled to a tax rebate, a tax credit.

Mr. Richard: Yes, I'm not talking about that program, I'm talking about tax incentives. Taxes. The present tax incentives are to the advantage of big business at the expense of small business and the individual. In my view, there should be fewer tax incentives for big businesses and more for small businesses and individuals.

The Chairman: Agreed.

Mr. Richard: The way our system is organized...

The Chairman: It's the reverse.

[Text]

M. Richard: Ceux qui n'ont pas d'argent n'ont pas d'incitations fiscales alors que les grosses compagnies, qui en ont beaucoup, les ont toutes. L'individu qui veut sauver son argent pour commencer son commerce n'a pas d'incitations fiscales.

Le président: Mais là, il y a quand même une nouvelle orientation. Il a plusieurs programmes . . .

M. Richard: Cela s'en vient, je suis d'accord avec vous!

Le président: Cela commence à débloquer.

M. Richard: On sent que ça vient!

Le président: Ma dernière question. Est-ce que vous croyez que c'est essentiel que les gens du Québec, par exemple, qui vont aller ailleurs soient protégés du point de vue linguistique de manière à pouvoir faciliter la mobilité de la main-d'œuvre? Si vous envoyez un Québécois dans une autre province et si vous ne lui donnez pas de mécanismes de protection linguistique, ne croyez-vous pas que cela ne favorisera pas la mobilité, si vous ne le protégez pas en ce qui concerne sa langue et sa culture?

M. Richard: Je saisis mal votre question. Je ne suis pas certain de ce que vous voulez dire. Voulez-vous dire qu'un Québécois qui va travailler en Alberta devrait . . .

Le président: Il faudrait qu'il soit protégé . . .

M. Richard: . . . pouvoir travailler en français? Est-ce cela que vous voulez dire?

Le président: Non, pas nécessairement. Mais il faudrait qu'il ait quand même de la protection au point de vue scolaire, au point de vue culturel.

M. Richard: Au point de vue scolaire, culturel, les services gouvernementaux et ainsi de suite . . .

Le président: Oui, c'est cela.

M. Richard: Oui, cela, je serais d'accord.

Le président: C'est parce que je relance un peu mon ami M. Hawkes qui veut parler de la constitution-là. Alors, c'est exactement ce qu'elle veut faire, la résolution.

M. Richard: Selon moi, toutefois, sur le plan de la constitution, on devrait avoir la liberté de choix complète.

Le président: C'est cela.

M. Richard: Par contre, si je comprends bien le changement que l'on se prépare à faire, on garantirait la possibilité de faire instruire ses enfants dans sa langue maternelle, mais on ne lui donnerait pas la liberté de choix.

Le président: C'est-à-dire que oui, c'est possible. Il aurait le droit d'aller se faire éduquer dans la langue apprise et comprise, et que ses enfants aient l'instruction dans la langue qu'il a apprise et qui est encore comprise. Il ne serait pas obligé d'y aller. Ce n'est pas une obligation. Supposons que quelqu'un demeure en Ontario, un francophone, s'il veut envoyer ses enfants à l'école française, ou en Alberta ou dans les autres provinces, il pourra le faire.

Actuellement, le système ne le permet pas parce que les différents systèmes scolaires ne protègent pas les minorités. C'est une protection des droits des minorités et non une obligation. Actuellement justement, ils n'ont pas le choix parce qu'ils n'ont pas de système de protection.

[Translation]

Mr. Richard: The ones that don't have any money don't have any tax incentives whereas the big companies that have plenty get all the incentives . . . An individual who wants to save up to start his own business doesn't get any tax incentives.

The Chairman: Nevertheless, there is a new trend toward this. There are several programs . . .

Mr. Richard: It's coming, I agree with you!

The Chairman: Things are beginning to move.

Mr. Richard: You can feel it coming!

The Chairman: A last question. Do you think it essential to facilitate manpower mobility that people from Quebec, for instance, be linguistically protected when they go to other provinces? To send a Quebecker into another province without giving him the means of linguistic protection, without protecting him in his language and culture, will not favour mobility, don't you think so?

Mr. Richard: Your question is not all clear to me. I do not see exactly what you mean. Do you mean that a Quebecker going to Alberta should . . .

The Chairman: He should be protected . . .

Mr. Richard: . . . should be able to work in french? Is it what you mean?

The Chairman: No, not necessarily. But he still should have some protection in terms of schools, and culture.

Mr. Richard: In terms of schools and cultural and government services, and so on . . .

The Chairman: Yes, exactly so.

Mr. Richard: Yes, on that I would agree.

The Chairman: I am after my friend, Mr. Hawkes, who wants to get the constitution in-here—it is exactly what the motion says.

Mr. Richard: To me, the Constitution should give a complete freedom of choice.

The Chairman: That's right.

Mr. Richard: However, if I understand the change that is to be made, the opportunity to have children educated in the mother tongue would be guaranteed, but there wouldn't be freedom of choice.

The Chairman: Well, yes, it's possible. You would have the right to be educated in the language learned and understood and to have your children educated in that language learned and still understood. You wouldn't be obliged to. It's not an obligation. Suppose someone lives in Ontario, a Francophone, and he wants to send his children to French school, or in Alberta or the other provinces, he could do it.

Under the present system this isn't possible because the different school systems don't protect the minorities. It's a safeguard for minority rights and not an obligation. At the moment, in fact, they don't have the choice because they don't have a system of safeguards.

[Texte]

M. Richard: Oui, je suis d'accord avec cela, mais je crois aussi que la majorité devrait avoir le droit de faire instruire ses enfants dans la langue de son choix aussi.

Le président: La majorité... Oui, c'est ce qui existe au Québec. C'est même plus qu'un choix, c'est une obligation d'y aller en français. Le francophone n'a pas le droit d'aller dans les écoles anglaises.

Est-ce que vous êtes d'accord avec cela?

[Traduction]

Mr. Richard: Yes, I agree with that, but I also think that the majority should have the right to have their children educated in the language of their choice.

The Chairman: The majority, yes, that's the way it is in Quebec. It's even more than a choice, it's an obligation to go to French schools. Francophones don't have the right to go to the English schools.

Do you agree with that?

APPENDIX "EMPL-33"

Presentation to
the Parliamentary Task Force
on

Employment Opportunities for the 1980's

National Indian Brotherhood
February 13, 1981

Employment Opportunities for the 1980's A Development
Strategy for Indian Society

Introductory Comments:

Indian poverty is absolute. It is a condition which, in our view, has been fostered, compounded and entrenched by the policies and programs of succeeding Federal Governments.

Today, Indian poverty persists as an intractable and deepening affliction, characterized by its prevalence in one particular group in Canada. This situation is not likely to change as long as federal governments continue to view Indian society as an impediment to national development, and to treat Indian communities as custodial institutions.

We believe that a prerequisite to any constructive solutions to the economic needs of Indian people is a fundamental change in the nature of our relationship to the Federal Government.

In our view, the trust responsibility which Canada assumed for Indians and lands reserved for Indians was not intended to become a mandate for government paternalism or assimilation policies. Canada's post-Confederation administrations have disregarded and distorted the spirit and intent of our original agreements with the Crown which we understood to be guarantees of our political, economic and cultural rights.

Since Confederation, our people have been reduced to abject dependency by federal measures which have by stages decreased our land base, depleted our natural resources, blocked our access to development capital, and deprived us of our rights to a livelihood. At the same time, our energies and morale have been sapped by sustained attacks on our cultures, languages and traditions. At immeasurable cost to our dignity and pride as the original people of this country, federal bureaucracies have assumed decision-making powers and control over virtually every facet of our lives.

Because we have chosen to retain our identity as a distinct people, governments have tended to regard us as an anomaly on the national scene. Implicit in this curious and irrational attitude is the notion that it is impractical to share Canada's economic space with a people who insist on exercising their rights as a historical and legal collectivity. It seems clear that in the period following Confederation, we have been the victims of a stubborn and destructive federal bias which holds

APPENDICE «EMPL-33»

Mémoire présenté au
Groupe de travail parlementaire
sur

les perspectives d'emploi pour les années 80

Fraternité nationale des Indiens
du Canada
Le 13 février 1981

Perspectives d'emploi pour les années 80 Stratégie de
développement pour la société indienne

Introduction:

La pauvreté des Indiens est absolue. A notre avis cette situation a été favorisée, accentuée et constitutionnalisée par les politiques et les programmes des gouvernements fédéraux successifs.

Aujourd'hui, la pauvreté des Indiens demeure une calamité insoluble, qui s'aggrave, et qui caractérise un groupe particulier au Canada. Cette situation ne pourra s'améliorer tant que les gouvernements fédéraux continueront à considérer la société indienne comme un obstacle au développement national et à traiter les collectivités indiennes comme des institutions que l'on doit contenir.

Nous croyons qu'une des conditions préalables à toute solution constructive aux problèmes économiques des Indiens réside dans la modification fondamentale de la nature de nos rapports avec le gouvernement fédéral.

A notre avis, le rôle de fiduciaire que le Canada a assumé pour les Indiens et les terres qui leurs sont réservées n'était pas destiné à devenir un mandat de paternalisme ou de politique d'assimilation de la part du gouvernement. Les administrations canadiennes qui se sont succédées depuis la Confédération ont méconnu et contourné l'esprit et le but visé par nos accords initiaux avec la Couronne que nous considérons comme étant les garanties de nos droits politiques économiques et culturels.

Depuis la Confédération, notre peuple a été réduit à une dépendance abjecte par des mesures fédérales qui ont progressivement amenuisé notre patrimoine terrien, épuisé nos ressources naturelles, bloqué notre accès aux capitaux d'expansion et supprimé nos droits à des moyens d'existence. En même temps, nous avons vu notre énergie et notre moral sapés par des attaques constantes contre nos cultures, nos langues et nos traditions. Au grand mépris de notre dignité et de notre fierté de premiers habitants de ce pays, la bureaucratie fédérale a assumé tous les pouvoirs décisionnels et contrôlé pratiquement tous les aspects de notre vie.

Parce que nous avons choisi de conserver notre identité de peuple distinct, les gouvernements ont eu tendance à nous considérer comme une anomalie sur la scène nationale. Dans cette attitude curieuse et irrationnelle, on trouve implicitement la notion qu'on ne peut partager l'espace économique du Canada avec un peuple qui insiste pour exercer ses droits à titre de collectivité historique et légale. Il semble évident que pendant la période qui a suivi la Confédération, nous avons été

that dispersal and assimilation is the only acceptable future for Indian people.

We have survived Canada's assault on our identity and our rights. In doing so, we have paid a heavy price in hardship and sacrifices. Our survival today is a testament to our determination to hold Crown to its trust responsibility as originally conceived. We are prepared to participate in Canada's future only on those terms which we believe to be our rightful inheritance.

A fundamental reorientation in Indian/government relationships must start with a re-affirmation of our rights in a patriated Constitution. Federal program provisions and delivery systems in turn must be as consistent with the constitutional rights of Indian society as they are with the constitutional rights of provinces.

We accept no other premises for our present or future dealings with the Federal Government.

Any continuation of federal policies and programs which is designed, explicitly or implicitly, to disperse and assimilate our people is bound to fail. We also reject measures which assume that Indian society cannot or should not manage its own affairs. Such approaches are not going to produce solutions; they will merely condemn Indian people to a further indefinite period of alienation from the larger Canadian community.

Dimensions and Implications of the Economic Impasse:

It seems evident that the dimension and implications of Indian poverty are such that qualitatively new federal measures are necessary.

Recent studies and surveys completed by the Department of Indian and Northern Affairs, by the Department of Manpower and Employment, and by other agencies, confirm what we have been saying for many years. Most Indian people throughout Canada do not have jobs or adequate incomes, and the majority of our people endure a disproportionate burden of bad housing, poor health, and a high death rate. Our communities support a veritable poverty industry which employs legions of medical, welfare, corrections and other varieties of workers. Most of these are non-Indian, and in the present circumstances, unable to achieve much outside of palliative results.

Present demographic trends and economic indicators show that current federal policies have reached a dead end, both in terms of impact and of credibility. For example:

- i) The present total population of registered Indians in Canada is estimated to be about 314,000. Taking into account projected rates of increase, the numbers are expected to approach 400,000 in ten years.
- ii) The land base available to support an Indian population has been reduced to a fraction of the acreages provided originally by Treaties. At the same time, additional land entitlements which were guaranteed by Treaties have yet to

victimes d'un parti pris fédéral opiniâtre et destructif qui considère que la dispersion et l'assimilation constituent le seul avenir acceptable pour les Indiens.

Nous avons survécu à l'assaut du Canada contre notre identité et nos droits. Ce faisant, nous avons payé un lourd tribut d'épreuves et de sacrifices. Du fait de notre survie, nous sommes encore plus déterminés à obliger la Couronne à respecter les engagements qu'elle a pris initialement. Nous ne sommes disposés à participer à l'avenir du Canada qu'en fonction de ces conditions qui constituent à notre avis notre héritage légitime.

Une réorientation fondamentale des rapports entre les Indiens et le gouvernement doit avoir comme point de départ la réaffirmation de nos droits dans une constitution rapatriée. Les dispositions du programme fédéral et les systèmes de communication doivent être à leur tour aussi compatibles avec les droits constitutionnels de la société indienne qu'avec les droits constitutionnels des provinces.

Nous n'acceptons pas d'autres prémisses dans nos rapports présents ou futurs avec le gouvernement fédéral.

Tout maintien de politiques et de programmes fédéraux qui sont conçus, explicitement ou implicitement, de façon à disperser et à assimiler notre peuple est voué à l'échec. Nous rejetons également les mesures qui présument que la société indienne ne peut pas ou ne doit pas gérer ses propres affaires. De telles approches ne sont pas de nature à apporter des solutions; elles ne feront que condamner les Indiens à une nouvelle période indéfinie d'aliénation à l'ensemble de la collectivité canadienne.

Dimensions et répercussions de l'impasse économique:

Il semble manifeste que les dimensions et les répercussions de la pauvreté des Indiens sont telles que de nouvelles mesures qualitatives du fédéral s'imposent.

Les études et les enquêtes récentes effectuées par le Ministère des Affaires indiennes et du Nord, par le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Emploi et par d'autres organismes, confirment ce que nous avons dit pendant de nombreuses années. La plupart des Indiens du Canada n'ont pas d'emploi ou de revenus suffisant et la majorité de notre population doit endurer une part disproportionnée de mauvais logements, de mauvaise santé et d'un taux de mortalité élevé. Nos collectivités entretiennent une véritable industrie de la pauvreté qui emploie des légions de travailleurs dans le domaine médical, du bien-être, de la correction et autres. La plupart ne sont pas Indiens et, dans les circonstances actuelles, les résultats qu'ils obtiennent ne sont que d'ordre palliatif.

Les tendances démographiques et les indicateurs économiques actuels montrent que les politiques fédérales qui ont cours ont abouti à une impasse, tant du point de vue des répercussions que de la crédibilité. A titre d'exemple:

- i) La population totale actuelle des Indiens inscrits du Canada est évaluée à environ 314,000 personnes. En tenant compte des taux projetés d'augmentation, on prévoit que le chiffre sera de l'ordre de 400,000 dans dix ans.
- ii) Les terres réservées aux Indiens ont été réduites à une fraction des superficies initialement prévues par les traités. En même temps, l'admissibilité à recevoir des terres supplémentaires qui avaient été garantie par les traités n'a pas

be fulfilled. Current federal strategies in settling aboriginal and treaty land claims are geared to extinguishing Indian title rather than to a policy of creating an economic resource base sufficient to support a livelihood for an increasing Indian population.

iii) Population pressures and economic stagnation in Indian communities is compelling growing numbers to seek jobs in the urban centres of Canada. Over a 14 year period, Indian migration to the cities has increased from 15 per cent to 30 per cent. The result for most people, however, is to move from unemployment on reserves to unemployment in the city.

iv) Indians in the working age category (i.e., 15 to 64 years) number about 171,000. Of this total, about 126,000 are on reserves and 45,000 have migrated. The Indian labour force participation rate is only 40 per cent.

v) The ratio of employed to dependent persons in Indian society is currently about 1:10, compared to about 1:2 in the community at large. This abnormal dependency ratio is reflected in disproportionately high social assistance rates which, in some Indian communities, exceed 95 per cent.

vi) It is estimated that the numbers in the working age group, on and off reserve, will increase by more than 40,000 in ten years. This is because Indian society, unlike the general population, is very heavily represented by age groups in the 0 to 14 year range.

vii) To maintain approximately the present dependency ratio of 1:10, it will be necessary to create about 13,000 new jobs for Indians over a ten year period. Implicit in this objective is the notion that the Federal Government is prepared to add another 50,000 to 60,000 persons to its social assistance rolls during the same period. The financial and human costs inherent in such a policy are ruinous and clearly unacceptable.

viii) A more positive thesis is that Indian society has the right to share with other Canadians the benefits of similar economic opportunities and employment levels. To translate this concept of equity into reality, it will be necessary to find or create between 50,000 and 55,000 jobs merely to meet the present backlog of need. Current government policies and programs are not geared to achieve this objective.

ix) It is reported that government and industry produce about 1,000 new jobs annually for Indian people. This volume of job creation has no significant impact on Indian dependency. Indeed, it appears that the law of diminishing returns applies in circumstances where an estimated 5,000 jobs have to be added each year just to keep pace with new entrants into the Indian labour force. This level of job creation, of course, will do nothing for the backlog of unemployed.

The inescapable conclusion which one must reach is that as matters now stand, Indian people face a future which promises

encore été respectée. Dans le règlement des réclamations des autochtones et des revendications des terres concédées par traités, la stratégie actuelle du fédéral est axée sur l'extinction du droit de propriété des Indiens plutôt que sur une politique qui vise l'aménagement d'une base de ressources économiques suffisante pour assurer un gagne-pain à une population indienne qui augmente.

iii) Les pressions exercées sur la population et la stagnation économique des collectivités indiennes obligent de plus en plus les autochtones à chercher des emplois dans les centres urbains du Canada. En 14 ans, la migration indienne vers les villes est passée de 15 p. 100 à 30 p. 100. Toutefois, pour la plupart des Indiens, le résultat consiste à passer du chômage dans les réserves au chômage dans les villes.

iv) Les Indiens en âge de travailler (c'est-à-dire ceux qui sont âgés de 15 à 64 ans) sont environ 171 000. Sur ce total, environ 126 000 vivent sur les réserves et 45 000 ont immigré. Le taux de participation de la population active indienne n'est que de 40 p. 100.

v) Dans la société indienne, le taux des personnes ayant un emploi par rapport aux personnes à charge est actuellement d'environ 1:10, alors qu'il n'est d'environ que 1:2 dans la collectivité prise dans son ensemble. Ce taux anormal de dépendance se retrouve dans les taux d'assistance sociale disproportionnellement élevés et qui, dans certaines collectivités indiennes, dépassent 95 p. 100.

vi) On estime que le nombre des personnes du groupe en âge de travailler, sur la réserve comme à l'extérieur, augmentera de plus de 40,000 en dix ans. Cela est dû au fait qu'à l'inverse de la population en général, la société indienne est fortement représentée par des groupes d'âge qui s'échelonnent de 0 à 14 ans.

vii) Pour maintenir à peu près le taux actuel de dépendance de 1:10, il sera nécessaire de créer en dix ans environ 13,000 nouveaux emplois pour les Indiens. On trouve implicitement dans cet objectif la notion que le gouvernement fédéral est prêt à ajouter pendant cette même période 50,000 à 60,000 personnes supplémentaires sur ses listes d'aide sociale. Les coûts financiers et humains inhérents à une telle politique sont ruineuse en plus d'être manifestement inacceptables.

viii) Une thèse plus positive veut que la société indienne ait le droit de partager avec les autres Canadiens les avantages de possibilités économiques et de niveau d'emploi semblables. Pour traduire ce concept de justice dans la réalité, il faudra trouver ou créer entre 50,000 et 55,000 emplois, simplement pour combler l'arriéré des besoins actuels. Les politiques et les programmes actuels du gouvernement ne visent pas la réalisation de cet objectif.

ix) On a annoncé que le gouvernement et l'industrie créent environ 1,000 nouveaux emplois tous les ans pour les Indiens. Ce volume de création d'emplois a peu d'incidence sur le degré d'asservissement des Indiens. En fait, il semble que la loi du rendement non-proportionnel s'applique dans des circonstances où environ 5,000 emplois doivent être créés chaque année ne serait-ce que pour maintenir le rythme avec les nouveaux venus dans la population active indienne. Bien entendu, ce niveau de création d'emplois ne diminue en rien l'arriéré de chômeurs.

La conclusion inévitable à laquelle on doit aboutir est que dans la situation actuelle, les Indiens sont confrontés à des

little aside from wider impoverishment and greater dependency. It is also increasingly evident that our economic dilemma must be attributed ultimately to the short-comings of federal policies.

We reject totally the myth to which some government officials still subscribe: that our people do not want to be involved in the economic life of this country, or to share in the benefits of modern technology, because such participation is incompatible with our traditions and cultures. Their line of argument explains nothing. Its effect is to place the burden of blame on Indians, and to acquit governments for their role in creating and reinforcing Indian poverty.

The current phenomenon of chronic unemployment and impoverishment which afflicts our people is of fairly recent advent. Till the 1930's, our people were well represented in logging, longshoring, commercial fishing, sawmilling, railroad work, construction, farming, ranching, and in many other skilled and unskilled occupations, as well as engaged in traditional and semi-traditional pursuits in the North and in rural areas. We helped build this country. While doing so, our people continued to live in their communities and retained their traditional cultural and social practices. Our transition into the world of wage employment and entrepreneurship was completed along with everyone else many decades ago.

Our isolation from the economic life of Canada began about two generations ago when this country started to centralize its industries and its people in large cities. Most of our people prefer to remain in our communities. Our sense of identity is closely linked to our lands. We believe that new ways have to be found to enable our people to participate in the economic life of Canada without requiring us to trade our sense of identity or our ties to our traditional lands. The failure of governments to address this issue effectively has had a devastating impact on Indian productivity.

The relationship between increasing Indian dependency and federal policies is reflected graphically in government expenditures. One implication which is clearly evident in the spending patterns of government is that its effect is to reinforce and consolidate Indian poverty. The expenditure picture for 1977-78 provides a good example of this:

- i) Data provided by the Department of Indian and Northern Affairs shows that in 1977-78, combined federal and provincial expenditures on behalf of registered Indians totaled approximately \$1.2 billion. This amount works out to about \$4,200 per capita on a national basis.
- ii) During that same year, provinces committed around \$1.00 for every \$2.60 which the Federal Government spent on Indians. On a percentage basis, on-reserve Indians were the object of 91 per cent of federal expenditures and 46 per cent of spending by provinces.

perspectives d'avenir qui n'offrent pas grand chose si ce n'est un plus grand appauvrissement et une plus grande dépendance. Il est également de plus en plus manifeste que notre dilemme économique doit être attribué en dernier ressort aux erreurs de la politique fédérale.

Nous rejetons totalement le mythe auquel souscrivent certains fonctionnaires du gouvernement, et selon lequel notre peuple ne veut pas participer à la vie économique de ce pays ou bénéficier des avantages de la technologie moderne parce qu'une telle participation est incompatible avec nos traditions et notre culture. Leurs arguments n'expliquent rien. Ils n'ont pour effet que de rejeter le blâme sur les Indiens et de disqualifier les gouvernements des accusations de créer la pauvreté des Indiens et de l'aggraver.

Le phénomène actuel de chômage chronique et d'appauvrissement qui afflige notre peuple est tout récent. Jusqu'aux années 30, notre peuple était bien représenté dans les exploitations forestières, la pêche côtière, la pêche commerciale, le sciage, les travaux sur les chantiers ferroviaires, la construction, l'agriculture, l'élevage et dans beaucoup d'autres emplois spécialisés ou non spécialisés. Il s'occupait également de travaux traditionnels et semi-traditionnels dans le Nord et dans les régions rurales. Nous avons aidé à la construction de ce pays. Ce faisant, notre peuple continuait à vivre dans ses collectivités et conservait sa culture traditionnelle et ses pratiques sociales. Notre passage dans le monde des salaires et des affaires s'est effectué comme pour tous les autres il y a plusieurs décennies.

Notre isolement de la vie économique du Canada a commencé il y a environ deux générations, lorsque ce pays a commencé à centraliser ses industries et sa population dans des grandes villes. La plupart d'entre nous préfèrent demeurer dans nos collectivités. Notre sens de l'identité est étroitement relié à nos terres. Nous croyons qu'on doit trouver de nouveaux moyens qui nous permettraient de participer à la vie économique du Canada sans exiger que nous soyons obligés d'y sacrifier notre identité ou nos attaches à nos terres traditionnelles. L'échec des gouvernements dans leurs tentatives d'aborder ce problème de façon efficace a eu un impact dévastateur sur la productivité des Indiens.

Le rapport qui existe entre la dépendance croissante des Indiens et les politiques fédérales est reflété graphiquement dans les dépenses du gouvernement. Une des conclusions qui est clairement évidente dans les méthodes de dépenses du gouvernement, c'est qu'elles accentuent et consolident la pauvreté des Indiens. Les dépenses pour 1977-1978 en fournissent un bon exemple:

- i) Les données fournies par le ministère des Affaires indiennes et du Nord montrent qu'en 1977-1978 les dépenses combinées du fédéral et du provincial pour le compte des Indiens inscrits ont totalisé environ \$1.2 milliard. Ce montant équivaut à environ \$4,200 par tête sur une base nationale.
- ii) Au cours de la même année, les provinces ont investi environ \$1 pour chaque \$2.60 que le gouvernement fédéral a dépensé pour les Indiens. En pourcentage, les Indiens vivant sur la réserve ont fait l'objet de 91 p. 100 des dépenses fédérales et de 46 p. 100 des dépenses par les provinces.

iii) Excluding the administrative portion of the federal budget which represents the cost of delivering programs to Indians, total service expenditures for Indian people consumed 95 per cent of the budget. These expenditures cover services which can be classed, for the most part, as responses to chronic unemployment, bad health, family breakdown and other similar manifestations of poverty.

iv) Provincial expenditures reflect much the same kind of priorities as federal spending. In the case of provinces, the bulk of appropriated funds go for health care, policing, corrections and other varieties of custodial care. Because off-reserve Indians are the subject of a long-standing jurisdictional dispute between federal and provincial authorities, there are few special services available for urban migrants to assist them to obtain jobs, adequate housing or skills.

v) Only about 5 per cent of federal and provincial expenditures can be classed as truly developmental. This means that Indian communities suffer from a chronic and severe shortage of capital needed to develop their communities and to generate economic self-sufficiency. It is a truism that no development is possible without capital, and that unless this deficiency is met, there can be no escape from dependency.

vi) Budgetary restraints in recent years have tended to reduce the scope for Indian participation in the economic life of Canada to the vanishing point. During a five year period between 1973-74 and 1977-78, federal budgetary expenditures had grown by 117 per cent compared to a 97 per cent increase in DIAND appropriations for Indians, mostly in the area of poverty-related programs. One evident conclusion is that a sector of Canadian society which has the greatest need is getting a decreasing share of the national surplus.

vii) An equally serious implication for Indian development is the fact that a growing and more dependent population tends to absorb an increasing percentage of available budgetary allocations for maintenance, health and other remedial services. The imperatives of categorical need are such that, in times when expenditures for Indians are being squeezed, it is the job creation and economic development programs which become optional and suffer cut-backs.

viii) Current federal policies, therefore, are essentially paradoxical. The bulk of federal and provincial expenditures achieves little aside from containing Indian people in a state of poverty and dependency. Incremental annual increases tend to be absorbed by a dependent population whose maintenance needs remain unabated. The result is that the more governments spend, the worse Indian poverty becomes.

iii) En excluant la portion administrative du budget fédéral qui représente le coût d'administration des programmes aux Indiens, les dépenses totales de services pour les Indiens ont consommé 95 p. 100 du budget. Ces dépenses concernent des services qui en majeure partie, peuvent être considérés comme étant des réponses au chômage chronique, à la mauvaise santé, à l'éclatement des familles et à d'autres manifestations semblables de la pauvreté.

iv) Les dépenses provinciales traduisent à peu près le même genre de priorités que celles du fédéral. Dans le cas des provinces, la majeure partie des crédits affectés sont dirigés vers les soins de santé, les services de police, les services correctionnels ainsi que vers d'autres types de soins de garde. Parce que les Indiens qui habitent à l'extérieur des réserves sont depuis un long moment l'objet d'une querelle de compétences entre les gouvernements fédéral et provinciaux, très peu de services spéciaux sont offerts aux migrants urbains pour les aider à trouver du travail, un logement convenable ou à acquérir des compétences.

v) Quelque 5 p. 100 seulement des dépenses fédérales et provinciales peuvent être tenues pour vraiment valorisantes. Cela signifie que les collectivités indiennes souffrent d'une grave pénurie chronique de capitaux dont ils auraient besoin pour mettre en valeur leurs collectivités et subvenir à leurs propres besoins sur le plan économique. Est-il besoin de dire qu'aucun progrès n'est possible sans capitaux et qu'à moins que cette lacune ne soit comblée, il n'y a aucun moyen d'échapper à cet état de dépendance.

vi) Les contraintes budgétaires des dernières années ont eu tendance à réduire à néant la portée de la participation des Indiens à la vie économique du Canada. En cinq ans, plus précisément entre 1973-1974 et 1977-1978, les dépenses budgétaires fédérales se sont accrues de 117 p. 100 par rapport à une hausse de 97 p. 100 des crédits d'affectation du ministère des Affaires indiennes et du Nord destinés aux Indiens, en majeure partie au titre des programmes de lutte contre la pauvreté. On peut évidemment conclure entre autre qu'une composante de la société canadienne dont les besoins sont les plus grands obtient une part de moins en moins grande de l'excédent national.

vii) Un autre obstacle non moins sérieux à la valorisation des Indiens réside dans le fait qu'un nombre sans cesse croissant et plus asservi d'individus semble absorber une part de plus en plus grande des crédits budgétaires alloués au titre des services de soutien, de santé et d'autres services de réadaptation. Les impératifs d'un besoin catégorique sont tels, qu'en ces temps où l'on assiste à la compression du budget destiné aux Indiens, ce sont les programmes de création d'emploi et d'expansion économique qui à leur tour deviennent optionnels et sont fortement réduits.

viii) Les programmes fédéraux actuels sont donc essentiellement paradoxaux. Les dépenses engagées tant par les gouvernements fédéral que provinciaux réussissent tout au plus à maintenir les populations indiennes dans cet état de pauvreté et d'asservissement. Les augmentations annuelles accessoires tendent à être absorbées par une population asservie dont les besoins au titre du soutien demeurent entiers. Ainsi, plus les dépenses du gouvernement sont élevées plus les Indiens s'appauvrissent.

ix) This paradox is not amenable to any measures which seek simply to re-allocate funds from maintenance, health or other services to economic development and job creation. There is no practical way to introduce instant self-sufficiency in Indian society, or anywhere else. To address the problem seriously and effectively requires that current allocations for "survival-type" programs continue, and that an additional significant injection of capital be made available for economic development and job creation.

These are the dimensions and implications of the economic impasse which afflict our people and our communities. To put it simply, it is costing Federal and provincial governments more than \$1 billion a year to administer band-aids in Indian society. A rapidly increasing Indian population is certain to result in a steep increase in these costs. Our own estimate is that the price of Indian dependency will be about \$2 billion in five years. This spending will do nothing, within the framework of existing policies, to generate dollars in Indian communities or to promote Indian participation in the economic life of this country.

Mere tinkering with the existing array of employment programs and economic development measures will not address the fundamental policy issues which we are posing. Aside from being grossly underfinanced in relation to our real needs, such programs, for the most part, are at cross-purposes with the values and aspirations of our people. Any program which is dedicated to the notion that our communities are something from which one must escape to succeed, is totally out of step with our own concept of collective economic rights.

A change in direction requires a qualitative shift in federal policies and priorities. It is clearly in our mutual interest that such a change be made as quickly as possible.

A Strategy for Economic Development:

To be relevant, we believe that our joint efforts must be concentrated on three broad objectives, namely:

- a) Programs and strategies must be designed to produce a cash flow of sufficient magnitude to develop our communities as self-supporting and healthy environments.
- b) The proliferation of Indian ghettos in the cities must be checked by means of special services geared to the employment and housing needs of families and individuals who leave their communities.
- c) Institutional arrangements and delivery systems must be designed which will enable Indian society to determine its own development priorities and shape a destiny within the larger Canadian community consistent with its legal and historical rights.

In line with these general objectives, we believe that a detailed blue-print for corrective action can be developed.

ix) Aucune mesure de simple virement de fonds du chapitre des services de soutien, de santé ou d'autres programmes connexes sur celui de l'expansion économique et de la création d'emplois ne peut éliminer ce paradoxe. Il n'existe aucun moyen pratique d'amener instantanément les Indiens ou toute autre société à l'auto-suffisance. Pour s'attaquer sérieusement et efficacement au problème, il faut à tout prix maintenir les affectations actuelles de crédits au titre des programmes «de type survie» et injecter des capitaux additionnels importants dans les programmes d'expansion économique et de création d'emplois.

Il s'agit là des dimensions et des répercussions de l'impasse économique à laquelle font face notre peuple et nos collectivités. C'est donc dire qu'il en coûte aux gouvernements fédéral et provinciaux plus d'un milliard par année pour appliquer des cataplasmes sur la société indienne. L'accroissement accéléré de la population indienne entraînera à coup sûr une forte hausse de ces coûts. Nous prévoyons que le prix de l'asservissement des Indiens se chiffrera à quelque 2 milliards de dollars en cinq ans. Dans le cadre des programmes actuellement en vigueur, ces débours ne permettront en aucune façon d'enrichir les collectivités indiennes ou de promouvoir leur participation à la vie économique du pays.

Le simple fait de rafistoler l'éventail actuel de programmes d'emploi et de mesures d'expansion économique ne résoudra aucunement les questions de politique fondamentales que nous posons ici. À part le fait que les subventions que nous recevons sont tout à fait disproportionnées à nos besoins réels, ces programmes ont dans la plupart des cas des objectifs tout à fait opposés aux valeurs et aux aspirations de notre peuple. Tout programme axé sur la notion voulant qu'il faille absolument quitter nos collectivités pour réussir, est tout à fait contraire à l'idée que nous nous faisons des droits économiques collectifs.

Pour changer de direction, force nous est de modifier la qualité des programmes et des priorités du gouvernement fédéral. Il est tout à fait dans notre intérêt mutuel que des changements de ce genre soient apportés le plus rapidement possible.

Une stratégie d'expansion économique:

Nous estimons que nos efforts communs seront pertinents dans la mesure où ils seront axés sur trois grands objectifs, notamment:

- a) Les programmes et les stratégies doivent être conçus de manière à ce que les marges d'autofinancement permettent de mettre en valeur nos collectivités afin qu'elles puissent se suffire à elles-mêmes dans un environnement sain.
- b) La prolifération de ghettos indiens dans les villes doit être enrayée en mettant sur pied des services spéciaux axés sur l'emploi ainsi que sur les besoins de logement des familles et des individus qui quittent leurs collectivités.
- c) Elaboration de dispositions sociales et de systèmes de répartition qui permettront à la société indienne de fixer ses propres priorités de développement et de se tracer une destinée conforme à ses droits juridiques et historiques au sein de la grande nation canadienne.

Dans le cadre de ces objectifs généraux, nous croyons qu'il faudrait élaborer un programme détaillé de mesures correctives.

Given the scale and implications of Indian dependency, it is evident that no single government agency or existing program is capable of offering a solution. Effective measures dictate a need for fundamental changes in orientation, appropriation levels and program content in all relevant federal and provincial agencies within a framework of policies and agreements which permit a high degree of co-ordinated effort.

The important specifications which should guide these changes include the following:

A. Specifications for Development

1) *The constitutional and legal status of Indian lands and Indian society must be regarded as an asset rather than as a liability in any future development strategy.* Because lands reserved for Indians are as much a legal jurisdiction as is the territory of any province or territory in Canada, and because Indians are accorded special rights as a distinct collectivity, a number of potentially potent economic development opportunities are present to create an economic base for Indian society, namely:

a) The Indian estate, represented in lands and resources, can be enhanced in line with the needs of an expanding population by changing current claims settlement policies to favour confirmation of title rather than its extinguishment.

b) Indian possessory rights to resources on the basis of aboriginal title and in accordance with treaties should be recognized even in circumstances where our original agreements with the Crown are ambiguous in this respect. (This policy has been adopted in the USA with the result that many Indian communities have become economically self-sufficient.)

c) Allocations of land in settlement of unfulfilled treaty entitlements, aboriginal claims, and claims resulting from previous unilateral, and sometimes fraudulent transactions by government, should be guided by the principle that, to become self-supporting, Indian society needs an adequate land and resource base.

d) A significant land and resource base which is made available to Indian society would provide the Federal Government with direct and important strategic levers to ensure an orderly development of resources in each of the provinces.

e) The wealth resulting from the development of Indian lands and resources would become an important source of capital to enhance the quality of life in Indian communities, to finance Indian enterprises and to create jobs.

2) *An Indian economy should be fostered through tax incentives designed to encourage economic growth and to provide Indian entrepreneurs with a competitive edge at*

ces. Compte tenu de l'envergure et des répercussions de l'asservissement des Indiens, il est évident qu'aucun organisme gouvernemental ou programme existant n'est en mesure à lui seul d'offrir une solution. Des mesures efficaces dictent le besoin de changements fondamentaux au titre de l'orientation, des niveaux d'affectation et du contenu des programmes au sein de tous les organismes fédéraux et provinciaux concernés et ce, dans le cadre de programmes et d'ententes qui permettent une très grande concertation.

Voici une liste de quelques-unes des importantes prescriptions qui devraient orienter ces changements:

A. Prescriptions en matière de développement

1) *Le statut constitutionnel et juridique des territoires indiens et de la société indienne doit être tenu pour un actif plutôt qu'un passif dans le cadre de toute stratégie éventuelle de développement.* Compte tenu du fait que les territoires réservés aux Indiens ont un caractère légal au même titre que le territoire de n'importe quelle province ou territoire du Canada et compte tenu du fait que les Indiens se voient accorder des droits spéciaux en tant que collectivité distincte, il existe donc un certain nombre de perspectives de développement économique probablement décisives qui permettront de créer une base économique sur laquelle sera fondée la société indienne, notamment:

a) l'actif des Indiens, consistant en terres et en ressources, peut être intensifié selon les besoins d'une population sans cesse croissante en modifiant les programmes actuels de règlement des revendications de manière à ce que ces derniers favorisent la confirmation du titre plutôt que son extinction.

b) Reconnaissance des droits des Indiens à posséder leurs propres ressources en se fondant sur le titre aborigène et en se conformant aux traités même dans les cas où les ententes initiales avec la Couronne sont ambiguës à cet égard. (Cette politique adoptée aux États-Unis a permis à de nombreuses collectivités indiennes de parvenir à subvenir à leurs propres besoins sur le plan économique.

c) La répartition des terres dans le cadre du règlement des revendications à l'égard des traités non respectés, des droits aborigènes ainsi que les revendications résultant de transactions antérieures unilatérales et parfois frauduleuses du gouvernement devraient être guidées par le principe que, pour acquérir l'auto-suffisance, la société indienne a besoin d'une base adéquate de territoires et de ressources.

d) Une base adéquate de territoires et de ressources mises à la disposition de la société indienne nantirait le gouvernement fédéral d'un levier stratégique direct et important qui lui permettrait d'assurer l'exploitation méthodique des ressources dans toutes les provinces.

e) Les richesses découlant de l'exploitation des terres et des ressources indiennes deviendraient une source importante de capitaux qui permettraient d'améliorer la qualité de la vie dans les collectivités indiennes, de financer les entreprises indiennes et de créer des emplois.

2) *Une économie indienne devrait être subventionnée par le biais de stimulants fiscaux conçus dans le but d'encourager la croissance économique et de permettre aux entrepreneurs*

least during the "catch-up" phase of development. Tax exemptions offered to Indians on reserve have been eroded over the years by governments which have chosen to interpret the relevant sections of the Indian Act in the narrowest terms possible. We believe that a more enlightened taxing policy is an important element in any measures to promote economic self-sufficiency in Indian communities. For example:

a) Incorporated businesses owned and operated by Indians on reserves should be exempted from taxation to provide them with a firmer economic footing in circumstances where start-up and operating costs are often higher than the average, and markets are smaller.

b) Indirect federal taxes, especially on materials and items purchased on reserves or delivered to reserves, should be removed. This would accelerate urgently needed housing, infrastructure and other forms of development. The resulting benefits in improved health and increased employment would more than offset any loss of tax revenues to the Federal Government.

c) Property taxes on reserve land should be exempted, regardless of who the lessee is. This provision would encourage both Indian and non-Indian companies to locate on reserves to the economic benefit of the people living there.

d) Taxes on salaries and wages earned by Indians off-reserve should have the same exemption as incomes earned on reserve. At present, reserve development is seriously affected by taxing Indian employees whenever they do business or perform work off reserve.

e) Income from annuity payments, unemployment insurance benefits, old age pensions, Canada Pension Plan benefits, and some forms of scholarships are considered taxable because these originate from off-reserve sources. This tax should not apply in cash poor Indian communities where such benefits often serve the needs of large extended families.

3) *A large pool of capital, to meet the immediate and longer-range development needs of Indian communities should be mobilized from federal and provincial sources and from industry.* In the short-run, we believe that the present pattern of federal spending, which supports poverty-related programs almost exclusively, should be altered to favour job creation and economic development. We believe that an enhanced level of development funding would begin to produce off-sets in dependency costs in about five years. These off-sets would accelerate in the longer-run as additional sources of development capital are tapped. An *Indian Development Fund*, scaled to present and future needs can be created from some or all of the following sources:

indiens de soutenir la concurrence tout au moins pendant la phase de «rattrapage» de développement. Les dégrèvements fiscaux consentis aux Indiens habitant sur les réserves ont été rongés au fil des ans par les pouvoirs publics qui ont choisi d'interpréter le plus étroitement possible les articles pertinents de la loi sur les Indiens. Nous estimons qu'une politique d'imposition plus éclairée constitue un élément important de toute mesure visant à promouvoir l'auto-suffisance économique des collectivités indienne. Par exemple:

a) Les entreprises légalement constituées appartenant à des Indiens et exploitées par ces derniers dans des réserves devraient être exonérées de l'impôt afin de raffermir leur base économique dans les cas où les coûts de mise en train et d'exploitation sont souvent plus élevés que la moyenne alors que le marché sont de moindre envergure.

b) Les impôts fédéraux indirects, particulièrement ceux qui frappent les matériaux et les articles achetés sur les réserves ou livrés sur ces dernières devraient être éliminés. Cela permettrait d'accélérer la mise en œuvre des programmes de construction de logement dont on a besoin de façon urgente, l'infrastructure etc.—Les avantages qui en découleraient au titre de l'amélioration de la santé et de l'accroissement du nombre d'emplois feraient plus que compenser toute perte fiscale pour le gouvernement fédéral.

c) Les impôts fonciers qui frappent les terres situées sur les réserves devraient être supprimés, indépendamment de l'identité du locataire. Cette disposition encouragerait les entreprises indiennes et non indiennes à s'installer sur les réserves pour assurer le bien-être économique de la population qui y vit.

d) La même exemption d'impôt devrait s'appliquer gagnés par les Indiens aussi bien à l'extérieur des réserves qu'à l'intérieur. A l'heure actuelle, l'expansion des réserves est sérieusement menacée du fait qu'on impose les employés Indiens toutes les fois qu'ils travaillent à l'extérieur de la réserve.

e) Les revenus tirés des versements de rentes, de prestations d'assurance-chômage, d'indemnités de pensions de vieillesse, de prestations du Régime de pension du Canada ainsi que certaines bourses d'études sont considérés comme imposables parce qu'ils proviennent de l'extérieur des réserves. Cette taxe ne devrait pas exister dans les collectivités d'Indiens pauvres là où des avantages de ce genre font souvent l'affaire des familles nombreuses.

3) *Appel aux autorités fédérales et provinciales ainsi qu'à l'industrie privée en vue de la constitution d'un important fonds commun qui permettraient de répondre immédiatement et à plus long terme aux besoins de développement des collectivités indiennes.* A court terme, nous estimons que la pratique actuelle d'affectation des crédits du gouvernement fédéral et qui consiste à n'encourager que des programmes touchant la pauvreté, devrait être modifiée de manière à favoriser la création d'emplois et l'expansion économique. Nous estimons que l'accroissement des crédits au développement permettrait de compenser d'ici cinq ans environ les coûts de l'asservissement. Ces compensations s'accéléraient à plus long terme au fur et à mesure que l'on pourrait puiser dans des sources supplémentaires de capitaux de

a) Steeply rising dependency costs which by definition are open-ended, can be checked only by effective development programs. Such intervention in the shorter-run should be initiated by the Federal Government in the form of an Indian Development Fund which would receive approximately \$2.5 billion over a five year period.

b) As a depository for funds for economic development and job creation, the Fund would pool appropriations which are now available for this purpose in various Federal departments. These appropriations would need to be scaled upwards by stages to reach the target level.

c) Consideration should also be given to enhancing the Indian Development Fund with the equivalent of unconditional equalization grants on the same basis as have-not provinces. As a legal entity and jurisdiction in Canada, Indian society has a right to a share in this country's economic surplus. Grants that provinces receive cannot be represented as such a share because we have no influence over how this money is spent.

d) For the mid-term, agreements with provinces should be sought which would rationalize their contributions to the Indian Development Fund. Many of the provinces have derived significant economic benefits from lands and resources to which Indians have a claim under unfulfilled aboriginal and treaty entitlements. In some instances, provincial contributions can be justified as reparation payments. In all provinces, viable economic linkages between Indian reserves and the larger community would be of mutual benefit.

e) So far, about 108 major resource developments are expected to occur over the next ten years in locales which will directly affect Indian communities. Many of the impacts on Indian society will be negative and will include environmental degradation, a further erosion of traditional sources of livelihood and considerable social disruption. We believe that a strong case can be made for seeking an assignment of equity from industry in such cases as a way of ensuring that resource development is orderly and that the economic interests of Indian society are protected.

f) Another longer-term means of increasing the supply of development capital to Indian communities is to initiate a policy of building Indian interests into the investment structures of selected companies. In such instances, Indian equity would be purchased with the assistance of federal loan guarantees when required. This approach would make additional capital available for resource develop-

développement. On pourrait mettre sur pied un Fonds de développement indien à la mesure des besoins présents et futurs et ce, à partir d'une ou de la totalité des ressources suivantes:

a) Les coûts de l'asservissement qui connaissent de fortes hausses et qui sont par définition illimités, ne peuvent être éliminés qu'au moyen de programmes d'expansion efficaces. A court terme, le gouvernement pourrait intervenir en mettant sur pied un Fonds de développement indien qui atteindrait quelque \$2,5 milliards sur une période de cinq ans.

b) En tant que réserve des sommes destinées à la promotion économique et à la création d'emplois, le Fonds regrouperait les crédits que consacrent à ces fins les différents ministères du gouvernement fédéral. Il faudrait augmenter progressivement ces crédits pour atteindre le niveau visé.

c) Il faudrait également songer à accroître le Fonds de la promotion des Indiens, en y ajoutant l'équivalent des paiements inconditionnels de péréquation versés aux provinces pauvres. En sa qualité d'entité juridique canadienne, la société indienne a droit à une part des richesses économiques excédentaires du pays. Nous ne reconnaissons pas les subventions que reçoivent les provinces comme étant notre participation aux profits, car nous n'avons aucune influence sur la façon dont cet argent est dépensé.

d) A moyen terme, il conviendrait de parapher avec les provinces des ententes qui établiraient leur juste contribution au Fonds de la promotion des Indiens. De nombreuses provinces ont tiré des avantages économiques substantiels des terres et des ressources que revendiquent les Indiens en vertu d'ententes non respectées sur les droits aborigènes et les traités. Dans certains cas, les contributions des provinces pourraient s'effectuer sous forme de paiements de réparation. Dans toutes les provinces, l'établissement de liens économiques durables entre les réserves indiennes et la population en général ne manquerait pas de profiter aux deux groupes.

e) Nous avons recensé jusqu'à maintenant quelque 108 projets importants d'aménagement des ressources qui doivent être mis en chantier au cours des dix prochaines années, et qui influeront directement sur les collectivités indiennes. Un bon nombre de ces projets, dont les effets sur la population indienne seront plutôt négatifs, entraîneront notamment la dégradation du milieu, une nouvelle détérioration de ses moyens traditionnels d'existence ainsi qu'un bouleversement social considérable. Nous croyons que nous sommes en mesure de défendre auprès de l'industriel une demande d'engagement des capitaux en pareil cas pour que l'aménagement des ressources s'effectue de façon ordonnée et que les intérêts économiques de la société indienne soient sauvegardés.

f) Il existe un autre moyen à long terme d'accroître l'apport de capital de promotion des communautés indiennes: il s'agit de mettre en œuvre une politique visant à incorporer des intérêts indiens dans les structures d'investissements de certaines entreprises. Dans de tels cas, l'acquisition du capital-action des Indiens se ferait au moyen de prêts que garantirait le gouvernement fédéral

ment through Indian investment and would serve both the national interests and the economic needs of Indian society.

4) *Appropriate Indian institutions and delivery systems should be designed and established to manage an Indian Development Fund to regulate the flow of development capital to Indian communities, and to provide required professional, technical, training, and other support services.*

In recent years, there has been an attempt by federal authorities to shift from the despotic and exploitive ways of dealing with Indian society and lands to more co-operative methods. The essential decision-making powers over virtually every aspect of Indian economic and social life, however, remain with the Federal Government. All that has really happened is that direct rule has become indirect rule. We believe that the time has come for Indian society to assume full responsibility for the management of its own group destiny. Given a policy which deals with the fundamental issues of Indian lands, resources, taxing arrangements and capital needs, a transfer of responsibilities to Indians should include the following considerations:

(a) The issue of Indian government should be addressed to define and to begin establishing a sphere of powers and appropriate political institutions consistent with the special status accorded Indian lands and Indian society by the Constitution. This evolutionary step is essential to replace the present undemocratic system of bureaucratic federal rule and to enable Indian society to become responsible and accountable for its own future development.

(b) The concept of Indian government as used here is one which necessarily must have its basis in the Constitution. It is our view that the proposed revisions to the Indian Act, which merely transfer a number of additional functions from the Minister to selected Bands have nothing to do with establishing Indian government. An attempt by the Department of Indian Affairs to represent this as such is misleading because:

(i) Band Councils would derive their powers from a law which can be changed at any time or even repealed. This keeps Band Councils essentially as creatures of a federal bureaucracy, much as municipalities are creatures of the provinces.

(ii) A legislative basis for local authority ensures that Bands remain vulnerable to termination policies which any future Federal government may want to implement.

(iii) An emphasis on relationships between individual Bands and the Department of Indian Affairs, rather than between an Indian collectivity and Canada, seems designed to fragment Indian society further.

(iv) The Indian Act proposals require that the Department of Indian Affairs develop criteria of "readiness"

au besoin. De cette façon, des capitaux accrus seraient consacrés à l'aménagement des ressources grâce aux investissements des Indiens, ce qui servirait à la fois les intérêts du pays ainsi que les besoins économiques de la société indienne.

4) *Les institutions et les réseaux Indiens compétents d'affectation des ressources devraient être conçus et établis de façon à pouvoir administrer le Fonds de la promotion des Indiens, régler l'acheminement du capital de promotion aux collectivités indiennes et assurer les services professionnels, techniques, éducatifs et autres qui sont nécessaires.* Depuis quelques années, le gouvernement fédéral tente de modifier sa façon despotique et abusive de traiter avec les Indiens en faisant plutôt preuve de collaboration, tout en conservant l'essentiel de son pouvoir décisionnel sur tous les aspects de la vie économique et sociale des Indiens. En réalité, le gouvernement fédéral est passé d'un contrôle direct à un contrôle indirect. Nous croyons qu'il est temps que la société indienne assume la pleine responsabilité de sa propre destinée en tant que groupe. Compte tenu d'une politique traitant des questions essentielles relatives aux terres indiennes, aux ressources, aux dispositions fiscales et aux besoins de capitaux, un transfert de responsabilités aux Indiens devrait inclure les éléments suivants:

a) Nécessité de régler la question d'un gouvernement indien afin de déterminer les domaines de compétence et se doter des institutions politiques appropriées conformément au statut spécial accordé aux Indiens et à leurs terres par la Constitution. Cette mesure progressiste est essentielle pour remplacer le régime antidémocratique actuel de bureaucratie fédérale et pour confier à la société indienne la pleine responsabilité de son propre épanouissement.

b) Le concept d'un gouvernement indien tel que conçu dans le présent document doit nécessairement découler de la Constitution. Nous sommes d'avis que les projets de révision de la Loi sur les Indiens, qui ne feraient que transférer du ministre à des bandes choisies certaines fonctions, sont complètement étrangers au concept d'un gouvernement indien. Toute tentative du ministère des Affaires indiennes d'interpréter ce concept de cette manière est fallacieuse pour les raisons suivantes:

i) les conseils de bandes recevraient leurs pouvoirs d'une loi qui pourrait être modifiée en tout temps ou même abrogée. Par conséquent, les conseils de bande ne seraient rien d'autre que des créatures de la bureaucratie fédérale, de la même manière que les municipalités le sont par les provinces.

ii) un pouvoir local qui relève de mesures législatives met les bandes à la merci des politiques d'abrogation que tout nouveau gouvernement fédéral pourrait appliquer.

iii) l'accent mis sur les relations entre les bandes prises individuellement et le ministère des Affaires indiennes, plutôt que sur l'établissement de relations entre la collectivité indienne et le Canada, ne vise qu'à diviser encore plus la société indienne.

iv) le projet de révision de la Loi sur les Indiens stipule que le ministère des Affaires indiennes établisse des

to determine which Bands should be endowed with greater local autonomy. We find this concept to be reprehensible and worthy of colonial regimes which existed in the last century.

(c) Institutions and delivery systems designed to generate economic development in Indian society should anticipate the evolution of a properly constituted Indian government. Accordingly, the elements of an Indian development system should include:

(i) Allocations for Indian development from various federal sources should be deposited in an Indian Development Fund which would be managed on a national basis as an Indian financial and standards monitoring institution.

(ii) Intermediate or regional Indian financial institutions would also be established to serve as conduits for the Indian Development Fund and to be depositories for additional capital derived from provinces, industry and other sources.

(iii) Intermediate financial agencies also should have a policy planning and project assessment capability as an integral aspect of their operations. These additional services would:

- Keep Indian communities abreast of development policies and technologies.
- In line with community priorities and potential, mobilize the expertise needed to formulate relevant development plans.
- Co-ordinate the financial, training and technical aspects of implementation.
- Provide follow-up services as needed until projects are fully operational and self-supporting.

(iv) As depositories of capital, neither the national nor the intermediate agencies should operate as program delivery extensions to Federal or provincial governments. Allocations to the Indian Development Fund should not be tied to existing federal programs. This Fund should permit the development system to design and implement a range of new services consistent with the needs and priorities of Indians on and off reserves.

v) The core of the new Indian development system would be decentralized regional and community-based enterprises covering the whole spectrum of economic and community development activities. Such a system would be integrated closely with the larger Canadian economy and serve to reinforce it.

(d) Enterprises at regional and local levels could be entirely owned and operated by Bands and individuals, or be established as joint ventures with non-Indian entrepreneurs. The national and intermediate financial agencies probably should be established initially as an Indian Crown corporation, wherein relationships between an

critères «d'état de préparation» afin de déterminer quelles bandes devraient acquérir une plus grande autonomie locale. Nous nous élevons contre ce concept qui rappelle les régimes coloniaux du 19^e siècle.

c) Les institutions et les réseaux d'affectation des ressources conçus pour promouvoir l'expansion économique de la société indienne devraient œuvrer en vue de l'établissement d'un gouvernement indien bien constitué. En conséquence, le système de promotion des Indiens devrait comporter les éléments suivants:

i) les crédits affectés à la promotion des Indiens par les différentes instances du gouvernement fédéral devraient être déposés au Fonds d'expansion des Indiens qui serait administré à l'échelle nationale en tant qu'institution indienne chargée des finances et de la surveillance des normes.

ii) des institutions financières indiennes intermédiaires ou régionales seraient également créées pour assurer la liaison avec les Fonds d'expansion des Indiens et pour recevoir d'autres capitaux provenant des provinces, de l'industrie et d'ailleurs.

iii) ces institutions financières intermédiaires devraient également intégrer à leur cadre un service de planification des politiques et d'évaluation des projets. Ces services complémentaires pourraient:

- tenir la collectivité indienne au courant des politiques et des techniques de promotion les plus récentes.
- en accord avec les priorités et les possibilités des collectivités, mobiliser les compétences nécessaires pour élaborer des projets d'expansion bien adaptés.
- coordonner les aspects financiers, techniques et de formation de la mise en œuvre des projets.
- assurer les services nécessaires en matière de surveillance de l'évolution jusqu'à ce que les projets soient réalisés intégralement et qu'ils acquièrent une autonomie.

iv) en tant que dépositaires du capital, ni l'institution nationale, ni les institutions intermédiaires ne devraient fonctionner comme des prolongements des organismes fédéral ou provinciaux. Les crédits accordés au Fonds de la promotion des Indiens ne devraient pas être liés aux programmes fédéraux existants. Ce fonds devrait permettre la création et la mise en œuvre de tout un éventail de services nouveaux conformes aux besoins et aux priorités des Indiens, qu'ils demeurent ou non dans les réserves.

v) Le noyau du nouveau réseau de promotion des Indiens serait constitué d'entreprises décentralisées régionales et collectives spécialisées dans tous les types d'activités touchant le développement économique et communautaires. Ce réseau serait bien intégré à l'économie canadienne et servirait à la renforcer.

d) Ces entreprises régionales et locales pourraient appartenir en propre aux Bandes ou à des Indiens ou encore constituer des entreprises conjointes exploitées de concert avec des entrepreneurs non indiens. Initialement, les institutions financières nationales et intermédiaires devraient probablement être des sociétés indiennes de la Couronne

Indian board, the Minister and Parliament are defined in terms consistent with the degree of coordination and decentralization which the development system seeks to achieve. The establishment of an Indian government would place the Crown corporation ultimately under the aegis of the new political authority.

(e) The proposed development system, and the range of special services which it would establish to serve Indian society, would not exclude Indians from access to the various economic, manpower and employment programs which the Federal Government operates nationally. These two program spheres would be mutually reinforcing in much the same way as federal and provincial programs often complement each other.

5. *To properly review and assess the substance and implications of our proposals, and to develop detailed recommendations for implementation, a joint Federal/NIB working group shall be established.* The fundamental policy issues which we have identified encompass the interest and concerns of several major federal departments and central agencies. At the same time, it seems desirable that the Department of Indian Affairs be involved in this process without being given a central role in it. We appreciate the fact that this Department is already heavily committed to a course which biases it against the alternatives that we favour. Accordingly, we are suggesting a review and planning process along the following lines:

a) A joint Federal/NIB Working Group should be established under the aegis of the Privy Council Office with a mandate to evaluate our proposals in detail and to report its findings to the government within six months.

b) The Working Group should consist of senior officials from appropriate sectors of the Privy Council Office and the various central and program agencies which are concerned with Indian political and economic development. It may be desirable as well to include an observer from the Prime Minister's Office.

c) Participants from the National Indian Brotherhood should include a member of the Executive as well as technical and professional expertise in the areas of political and economic development. Funds may have to be made available to enable our organization to gain the full benefit of independent advice.

d) The final report and recommendations of the Working Group should spell out the feasibility of our proposals, possible alternative ways of addressing the specifications for development which we have identified, funding levels over a five year period, institutional arrangements and a phased implementation strategy.

e) The report and recommendations would form the basis for a submission to the Cabinet and, if approved, would set a new course for Indian development in the 1980's designed to overcome the present economic impasse.

au sein desquelles les relations entre le Conseil indien, le Ministre et le Parlement seraient définies en fonction du degré de coordination et de décentralisation visé par le réseau de promotion. La création d'un gouvernement indien placerait cette société de la Couronne sous le contrôle de la nouvelle entité politique.

e) Le réseau envisagé de promotion, ainsi que la gamme de services spéciaux qui seraient créés pour desservir la société indienne n'excluraient pas les Indiens des divers programmes en matière d'économie, de main-d'œuvre et d'emplois mis en œuvre par le gouvernement fédéral. Ces deux paliers pourraient se compléter de la même façon que se complètent souvent les programmes fédéraux et provinciaux.

5. *Pour bien évaluer la teneur et les répercussions de nos propositions et afin d'élaborer des recommandations détaillées sur leur mise en œuvre, un groupe de travail formé de représentants du gouvernement fédéral et de la Fraternité nationale des Indiens du Canada sera constitué.* Les questions fondamentales de politiques que nous avons cernées recoupent les mandats de plusieurs ministères fédéraux et administrations centrales d'importance. Il nous semble également souhaitable que le ministère des Affaires indiennes participe à ce groupe de travail sans qu'il ait un rôle central à jouer. Nous nous rendons compte que ce ministère est déjà bien engagé dans une façon de procéder qui va à l'encontre de nos préférences. C'est pourquoi nous recommandons que le processus de révision et de planification se fasse de la façon suivante:

a) Un groupe de travail mixte composé de représentants du gouvernement fédéral et de la Fraternité nationale des Indiens du Canada devrait être constitué sous l'autorité du Conseil privé pour évaluer nos propositions et présenter dans les six mois un rapport au gouvernement sur ses conclusions.

b) Le Groupe de travail devrait être formé de hauts fonctionnaires de certains secteurs du Conseil privé et des différentes administrations centrales et de programmes chargées du développement économique et politique des Indiens. Il serait également souhaitable que ce groupe de travail comporte un observateur du bureau du Premier ministre.

c) Les représentants de la Fraternité nationale des Indiens du Canada devraient comprendre un membre du conseil exécutif, ainsi que des spécialistes dans les domaines de la promotion politique et économique. Il conviendra peut-être de libérer des fonds afin de permettre à notre organisation de profiter pleinement de conseils impartiaux.

d) La version définitive du rapport et des recommandations du groupe de travail devrait déterminer la faisabilité de nos propositions, proposer d'autres solutions éventuelles aux problèmes que nous avons cernés, établir les niveaux de financement sur une période de cinq ans, les dispositions portant sur les institutions ainsi qu'une stratégie de mise en œuvre progressive.

e) Le rapport et ses recommandations pourraient servir de base à un mémoire qui serait adressé au Cabinet et qui, s'il était approuvé, donnerait une nouvelle orientation à la

Conclusions:

We have attempted to explain how existing institutional arrangements and policies operate to reinforce Indian dependency. The conundrum is taking an intolerable human and financial toll. Neither we nor governments can afford to pay this price much longer.

Sustained alienation and unabated poverty have their flash points. If conditions are allowed to deteriorate to this stage, then it can be truly said that federal authorities have been derelict in their responsibilities.

We have suggested in broad terms the tangible things that can be done to restore Indian society to economic self-sufficiency. This goal can be achieved, in our view, within the framework of special status and rights accorded us by constitutional, legal and treaty provisions. A qualitative change in policies and direction implies that the necessary will, imagination and resources will be mustered to make this possible.

We are prepared to do our part. We hope that the Federal Government will respond with measures that will make this new decade a promising one for our people.

SELECTED BIBLIOGRAPHY GENERAL BACKGROUND

Adams, Howard

1975 *Prison of Grass—Canada from the Native Point of View*; New Press, Toronto

Cardinal, Harold

1969 *The Unjust Society—The Tragedy of Canada's Indians*; M. G. Hurtig Ltd., Edmonton

Cardinal, Harold

1977 *The Rebirth of Canada's Indians*; Hurtig Publishers, Edmonton

Chamberlin, J. E.

1975 *The Harrowing of Eden—White Attitudes Toward North American Natives*; Fitzhenry and Whiteside, Toronto

Deloria, Vine, Jr.

1969 *Custer Died for Your Sins—An Indian Manifesto*; Macmillan Publishing Co. Inc., New York

Knight, Rolf

1978 *Indians at Work—An Informal History of Native Indian Labour in British Columbia, 1858-1930*; New Star Books, Vancouver

Manuel, George & Michael Posluns

1974 *The Fourth World—An Indian Reality*; Collier—Macmillan Canada Ltd., Toronto

promotion des Indiens dans les années 80 afin de débloquent l'impasse économique actuelle.

Conclusions:

Nous avons tenté d'expliquer dans quelles mesures les institutions et les politiques actuelles ont tendance à maintenir l'Indien dans un état de dépendance. Cette situation énigmatique est fort coûteuse du point de vue humain et financier. Nous ne pouvons nous permettre, y compris les gouvernements, de payer ce prix plus longtemps.

Une aliénation et un état de pauvreté constants finissent par devenir intolérables. Si le gouvernement laisse la situation se détériorer à ce point, on pourra vraiment dire qu'il n'a pas été à la hauteur de ses responsabilités.

Nous avons dressé un tableau général des solutions concrètes qui peuvent ramener la société indienne à l'auto-suffisance économique. Nous sommes d'avis que ce but peut être atteint dans le cadre du statut et des droits spéciaux qui nous sont accordés par la Constitution, les lois et les traités. Une mutation qualitative des politiques et de l'orientation, suppose que l'on fasse appel à la volonté, à l'imagination et à tous les moyens nécessaires pour y arriver.

Pour notre part, nous sommes disposés à le faire. Nous formulons l'espoir que le gouvernement fédéral réagira par des mesures qui rendront la nouvelle décennie pleine de promesses pour notre peuple.

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALITÉS

Adams, Howard

1975 *Prison of Grass—Canada from the Native Point of View*; New Press, Toronto

Cardinal, Harold

1969 *The Unjust Society—The Tragedy of Canada's Indians*; M. G. Hurtig Ltd., Edmonton

Cardinal, Harold

1977 *The Rebirth of Canada's Indians*; Hurtig Publishers, Edmonton

Chamberlin, J. E.

1975 *The Harrowing of Eden—White Attitudes Toward North American Natives*; Fitzhenry and Whiteside, Toronto

Deloria, Vine, Jr.

1969 *Custer Died for Your Sins—An Indian Manifesto*; Macmillan Publishing Co. Inc., New York

Knight, Rolf

1978 *Indians at Work—Petite histoire de la main d'œuvre autochtone amérindienne en Colombie-Britannique, 1858-1930*; New Star Books, Vancouver

Manuel, George & Michael Posluns

1974 *The Fourth World—An Indian Reality*; Collier—Macmillan Canada Ltd., Toronto

Mitchell, Joseph

- 1949 "The Mohawks in High Steel", in Edmund Wilson, *Apologies to the Iroquois*; Random House, New York, 1960; pp. 1-36

Patterson, E. Palmer, II

- 1972 *The Canadian Indian—A History Since 1500*; Collier—Macmillan Canada Ltd., Toronto

Snow, John

- 1977 *These Mountains are our Sacred Places—The Story of the Stoney People*; Samuel Stevens, Toronto

Indian Social and Economic Conditions

Department of Indian Affairs and Northern Development

- 1980 *Indian Conditions—A Survey*; Department of Indian Affairs and Northern Development, Ottawa

Deprez, Paul and Glenn Sigurdson

- 1969 *The Economic Status of the Canadian Indian: A Re-Examination*; Centre for Settlement Studies, University of Manitoba, Winnipeg

Economic & Employment Resource Task Force

- 1979 *Data Appendices A To L*; Department of Indian Affairs and Northern Development, Ottawa; Revised August 1, 1979

Elias, Doug

Indian Politics in the Canadian Political System; Manitoba Museum of Man and Nature, Winnipeg

Hawthorn, H. B. (ed)

- 1967 *A Survey of the Contemporary Indians of Canada*; 2 vols.; Indian Affairs Branch, Ottawa

Jain, Harish C.

- 1977 *Labour Market Problems of Native People in Ontario*; Faculty of Business, McMaster University, Research and Working Paper No. 139

Siggner, Andrew J.

- 1979 *An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Canada's Registered Indian Population*; Research Branch, P.R.E., DIAND, Ottawa

Siggner, Andrew J. and Chantal Locatelli

- 1980 *An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among British Columbia's Registered Indian Population*; Research Branch, Corporate Policy, DIAND, Ottawa

Siggner, Andrew J. and Chantal Locatelli

- 1980 *An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Saskatchewan's Registered Indian*

Mitchell, Joseph

- 1949 "The Mohawks in High Steel", Edmund Wilson, *Apologies to the Iroquois*; Random House, New York, 1960; pp. 1-36

Patterson, E. Palmer, II

- 1972 *The Canadian Indian—A History Since 1500*; Collier—Macmillan Canada Ltd., Toronto

Snow, John

- 1977 *These Mountains are our Sacred Places—The Story of the Stoney People*; Samuel Stevens, Toronto

Situation socio-économique des Indiens

Ministère des Affaires indiennes et du Nord

- 1980 *Les Indiens—Situation actuelle*; Ministère des Affaires indiennes et du Nord, Ottawa

Deprez, Paul and Glenn Sigurdson

- 1969 *The Economic Status of the Canadian Indian: A Re-Examination*; Centre for Settlement Studies, University of Manitoba, Winnipeg

Economic & Employment Resource Task Force

- 1979 *Data Appendices A To L*; Ministère des Affaires indiennes et du Nord, Ottawa; Révisé le 1^{er} août 1979

Elias, Doug

Indian Politics in the Canadian Political System; Musée de l'homme et de la nature du Manitoba, Winnipeg

Hawthorn, H. B. (ed)

- 1967 *A Survey of the Contemporary Indians of Canada*; 2 volumes; Affaires indiennes, Ottawa

Jain, Harish C.

- 1977 *Labour Market Problems of Native People in Ontario*; Faculty of Business, McMaster University, Research and Working Paper No. 139

Siggner, Andrew J.

- 1979 *An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Canada's Registered Indian Population*; Division de la Recherche P.R.E., MAIN, Ottawa

Siggner, Andrew J. and Chantal Locatelli

- 1980 *An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among British Columbia's Registered Indian Population*; Division de la Recherche, Politique générale, MAIN, Ottawa

Siggner, Andrew J. and Chantal Locatelli

- 1980 *An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Saskatchewan's Registered Indian*

<i>Population</i> ; Research Branch, Corporate Policy, DIAND, Ottawa	<i>Population</i> ; Division de la Recherche, Politique générale, MAIN, Ottawa
Siggnier, Andrew J. & Chantal Locatelli	Siggnier, Andrew J. & Chantal Locatelli
1980 <i>An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Manitoba's Registered Indian Population</i> ; Research Branch, Corporate Policy, DIAND, (Ottawa)	1980 <i>An Overview of Demographic, Social and Economic Conditions Among Manitoba's Registered Indian Population</i> ; Division de la Recherche, Politique générale, MAIN (Ottawa)
Indian Economic Development Fund	Fonds d'aide au développement des Indiens
Audit Services Bureau	Bureau des services de vérification
1978 <i>Audit Report on Indian Economic Development Loan Fund</i> ; Supply and Services Canada	1978 <i>Audit Report on Indian Economic Development Loan Fund</i> ; Approvisionnement et Services
Auditor General of Canada	Vérificateur général du Canada
1980 <i>Report of the Auditor General of Canada to the House of Commons</i> ; Supply and Services Canada	1980 <i>Rapport du Vérificateur général du Canada présenté à la Chambre des Communes</i> ; Approvisionnement et Services
DPA Consulting Ltd.	DPA Consulting Ltd.
1979 <i>The Flow of Funds from the Government of Canada to Status Indians</i> ; National Indian Socio-Economic Development Committee, Inc.	1979 <i>The Flow of Funds from the Government of Canada to Status Indians</i> ; National Indian Socio-Economic Development Committee, Inc.
Manuel, George	Manuel, George
1972 <i>Indian Economic Development—A Whiteman's Whitewash</i> ; National Indian Brotherhood, Ottawa	1972 <i>Indian Economic Development—A Whiteman's Whitewash</i> ; Fraternité nationale des Indiens, Ottawa
Manitoba Indian Brotherhood	Manitoba Indian Brotherhood
n.d. (1978) <i>Economic Development? A Program for Non-Growth</i> ; Manitoba Indian Brotherhood	n.d. (1978) <i>Economic Development? A Program for Non-Growth</i> ; Manitoba Indian Brotherhood
Woods, Gordon & Co.	Woods, Gordon & Co.
1976 <i>A Review of the Indian Economic Development Fund</i> ; Department of Indian and Northern Affairs	1976 <i>A Review of the Indian Economic Development Fund</i> ; Ministère des Affaires indiennes et du Nord
Woods, Gordon & Co.	Woods, Gordon & Co.
1977 <i>A Review of the Guarantee Loan Program</i> ; Department of Indian and Northern Affairs	1977 <i>A Review of the Guarantee Loan Program</i> ; Ministère des Affaires indiennes et du Nord
N.I.B. Socio-Economic Development Strategy	Stratégie d'expansion économique de la Fraternité nationale des Indiens
British Columbia Socio-Economic Development Commission	British Columbia Socio-Economic Development Commission
1977 <i>Socio-Economic Study of the Indian Population of British Columbia</i> ; Union of British Columbia Indian Indian Chiefs; North Vancouver	1977 <i>Socio-Economic Study of the Indian Population of British Columbia</i> ; Union of British Columbia Indian Indian Chiefs; North Vancouver
Confederation of Indians of Quebec	Confédération des Indiens du Québec
<i>Inventory and Analysis of Studies Made on French—Speaking Reserves of Quebec</i>	<i>Inventaire et analyse des études faites sur les réserves francophones du Québec</i>
Grand Council Treaty 9	Grand Conseil—Traité n° 9
1977 <i>General Socio-Economic Report</i>	1977 <i>General Socio-Economic Report</i>
Indian Association of Alberta	Indian Association of Alberta
1977 <i>Joint NIB/DIAND Socio-Economic Study for Alberta Region</i>	1977 <i>Joint NIB/DIAND Socio-Economic Study for Alberta Region</i>

Indians of Quebec Association	Association des Indiens du Québec
1977 <i>Socio-Economic Development Study</i>	1977 <i>Étude sur le développement socio-économique</i>
Manitoba Indian Brotherhood	Manitoba Indian Brotherhood
1977 <i>Report on the Socio-Economic Development Strategy Study of the Indian People in Manitoba</i>	1977 <i>Report on the Socio-Economic Development Strategy Study of the Indian People in Manitoba</i>
NIB/DINA Socio-Economic Development Strategy Work Force	NIB/DINA Socio-Economic Development Strategy Work Force
1976 <i>A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People</i> ; National Indian Brotherhood, Victoria	1976 <i>A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People</i> ; Fraternité nationale des Indiens, Victoria
National Indian Brotherhood	Fraternité nationale des Indiens
1977 <i>A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People—National Report</i> ; National Indian Brotherhood, Ottawa	1977 <i>A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People—National Report</i> ; Fraternité nationale des Indiens, Ottawa
National Indian Brotherhood	Fraternité nationale des Indiens
1977 <i>A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People—Background Report No. 1</i> ; National Indian Brotherhood, Ottawa	1977 <i>A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People—Background Report No. 1</i> ; Fraternité nationale des Indiens, Ottawa
O'Connell, Victor	O'Connell, Victor
1979 <i>A Review and Analysis of A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People (1976 and 1977)</i> ; National Indian Socio-Economic Development Committee Inc.; (Ottawa); (Draft, July 31).	1979 <i>A Review and Analysis of A Strategy for the Socio-Economic Development of Indian People (1976 and 1977)</i> ; National Indian Socio-Economic Development Committee Inc.; (Ottawa); (Draft, July 31).
Union of New Brunswick Indians	Union of New Brunswick Indians
1977 <i>Report on the Socio-Economic Needs and Priorities of the Indian People of New Brunswick</i>	1977 <i>Report on the Socio-Economic Needs and Priorities of the Indian People of New Brunswick</i>
Yukon Indian Futures Planning	Yukon Indian Futures Planning
1977 <i>Opportunities Today for our Children Tomorrow—A Socio-Economic Inventory</i> ; Whitehorse	1977 <i>Opportunities Today for our Children Tomorrow—A Socio-Economic Inventory</i> ; Whitehorse
Indian Economic Development Position Papers and Discussion Papers	Exposés de principe et documents de travail—Développement économique des Indiens
British Columbia Socio-Economic Development Committee	British Columbia Socio-Economic Development Committee
1979 <i>Toward a Socio-Economic Development Strategy for the Indian People of British Columbia</i> ; Paper for presentation to meeting of District Councils; March	1979 <i>Toward a Socio-Economic Development Strategy for the Indian People of British Columbia</i> ; Document présenté à la réunion des conseils de district; mars
British Columbia Socio-Economic Development Strategy Task Force	British Columbia Socio-Economic Development Strategy Task Force
1980 <i>B.C. Indian Concerns Regarding Department of Indian Affairs Economic Development Program</i> ; April	1980 <i>B.C. Indian Concerns Regarding Department of Indian Affairs Economic Development Program</i> ; avril
Conseil Attikamek—Montagnais	Conseil Attikamek—Montagnais
1978 <i>Le Développement Économique</i> ; by Jean Noël Tremblay	1978 <i>Le Développement Économique</i> ; par Jean Noël Tremblay
Federation of Saskatchewan Indians	Federation of Saskatchewan Indians
1978 <i>A Position Paper on Indians and Taxation</i>	1978 <i>A Position Paper on Indians and Taxation</i>

Federation of Saskatchewan Indians

1978 *Indian Economic Development—A Draft Discussion Paper*

Federation of Saskatchewan Indians

n.d. *Resource Revenue Sharing*

Federation of Saskatchewan Indians

1979 *The Role of the Government of Canada and the Department of Indian Affairs in Indian Economic Development in Saskatchewan*

Federation of Saskatchewan Indians

n.d. *Saskatchewan Indian Economic Action/Resource Management Program*

Indian Association of Alberta

n.d. *An Economic Development Strategy for the Indians of Alberta*

Indian Association of Alberta

1980 *Brief to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 1980's*; submitted by Keith Chiefmoon

Indian Association of Alberta

1977 *Economic Development and the Spirit of the Treaties*; Edmonton

Indian Association of Alberta

1980 *Indian Capital and Equity—Basis for Economic Development*

Indian Brotherhood of the Northwest Territories

n.d. *Dene Rights—Supporting Research and Documents*, 9 vols

Indian Tribes of Manitoba

1971 *Wahbung—Our Tomorrows*; Manitoba Indian Brotherhood

National Indian Brotherhood

1980 *Canadian Employment and Immigration Commission and Indian Development Needs*; presentation to the CEIC "Native Employment Strategy for the 80's" Conference by Irvin Goodleaf, Ottawa

National Indian Brotherhood

1978 *Minutes of the Taxation Workshop*; Edmonton, Jan. 26-27

National Indian Brotherhood

1978 *Taxation Position*; Ottawa

Federation of Saskatchewan Indians

1978 *Indian Economic Development—Projet de document de travail*

Federation of Saskatchewan Indians

n.d. *Resource Revenue Sharing*

Federation of Saskatchewan Indians

1979 *The Role of the Government of Canada and the Department of Indian Affairs in Indian Economic Development in Saskatchewan*

Federation of Saskatchewan Indians

n.d. *Saskatchewan Indian Economic Action/Resource Management Program*

Indian Association of Alberta

n.d. *An Economic Development Strategy for the Indians of Alberta*

Indian Association of Alberta

1980 *Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire en matière de perspectives d'emplois pour les années 80*; présenté par Keith Chiefmoon

Indian Association of Alberta

1977 *Economic Development and the Spirit of the Treaties*; Edmonton

Indian Association of Alberta

1980 *Indian Capital and Equity—Basis for Economic Development*

Indian Brotherhood of the Northwest Territories

n.d. *Dene Rights—Supporting Research and Documents*, 9 vols

Indian Tribes of Manitoba

1971 *Wahbung—Our Tomorrows*; Manitoba Indian Brotherhood

Fraternité nationale des Indiens

1980 *Canadian Employment and Immigration Commission and Indian Development Needs*; document présenté à la CEIC "Native Employment Strategy for the 80's" Conférence de Irvin Goodleaf, Ottawa

Fraternité nationale des Indiens

1978 *Minutes of the Taxation Workshop*; Edmonton, Jan. 26-27

Fraternité des Indiens

1978 *Taxation Position*; Ottawa

Union of New Brunswick Indians

- 1980 *Presentation to the Canadian Employment and Immigration Commission Task Force—Indian Development Needs*

Union of Nova Scotia Indians

- 1980 *A Framework for Community-Centred Development Planning and Five Year Programme for Research and Action*

Union of Nova Scotia Indians

- 1980 *Presentation: Parliamentary Task Force on Critical Skills for the '80s; presentation by Stanley Johnson*

Yukon Native Brotherhood

- 1973 *Together Today for our Children Tomorrow*

Sectoral Programs and Indian Development Institutions

P.M. Associates Ltd.

Alberta Indian Agricultural Development Corporation

- n.d. *Alberta Indian Agricultural Development Program Proposal, 1980-85 (Program Document)*

B.C. Indian Agricultural Program

- n.d. *B.C. Indian Agriculture Program 1977/78-1982/83 (Program Document)*

Edwin, Reid & Associates Ltd. & Underwood McLellan & Associates Ltd.

- n.d. *Evaluation of the British Columbia Indian Fishermen's Assistance Program, 1968/69-1976/77 (Economic Development Branch, DIAND)*

Grand Council of the Crees

- 1977 *Report on Feasibility of forming a Cree Trappers' Association and Developing a Wild Fur Harvesting and Marketing Program for the James Bay Agreement Area, Province of Quebec*

Grower, Dena & Dal McCloy

- 1977 *Wild Fur Program Year I Evaluation; Dept. of Renewal Resources & Transportation Services and P.M. Associates Ltd.*

Hickling-Johnson Ltd.

- 1978 *A Review of Sectoral Programs and Economic Development Corporations (Policy, Research and Evaluation, DIAND)*

Hickling-Johnson Ltd.

- 1978 *A Reference Book on Sectoral Programs and Economic Development Corporations (Policy, Research and Research and Evaluation, DIAND)*

Union of New Brunswick Indians

- 1980 *Document présenté au Groupe de travail de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada—Indian Development Needs*

Union of Nova Scotia Indians

- 1980 *A Framework for Community-Centred Development Planning and Five Year Programme for Research and Action*

Union of Nova Scotia Indians

- 1980 *Document présenté au Groupe de travail parlementaire en matière de perspectives d'emploi pour les années 80; Stanley Johnson*

Yukon Native Brotherhood

- 1973 *Together Today for our Children Tomorrow*

Programmes sectoriels et organismes pour le développement des Indiens

P.M. Associates Ltd.

Alberta Indian Agricultural Development Corporation

- n.d. *Alberta Indian Agricultural Development Program Proposal, 1980-85 (Document)*

B.C. Indian Agricultural Program

- n.d. *B.C. Indian Agriculture Program 1977/78-1982/83 (Document)*

Edwin, Reid & Associates Ltd. & Underwood McLellan & Associates Ltd.

- n.d. *Evaluation of the British Columbia Indian Fishermen's Assistance Program, 1968/69-1976/77 (Direction du développement économique (MAIN))*

Grand Conseil des Cris

- 1977 *Rapport sur la faisabilité de former une association des trappeurs Cris et d'élaborer un programme de cueillette et de mise en marché des fourrures d'animaux sauvages pour la région assujettie à l'entente sur la Baie James, Province de Québec*

Grower, Dena & Dal McCloy

- 1977 *Wild Fur Program Year I Evaluation; Dept. of Renewal Resources & Transportation Services and P.M. Associates Ltd.*

Hickling-Johnson Ltd.

- 1978 *A Review of Sectoral Programs and Economic Development Corporations (Politique générale, recherche et évaluation, MAIN)*

Hickling-Johnson Ltd.

- 1978 *A Reference Book on Sectoral Programs and Economic Development Corporations (Politique générale, recherche et évaluation, MAIN)*

P.M. Associates Ltd.	P.M. Associates Ltd.
1979 <i>Agricultural Impact Study—Peguis Indian Reserve</i> (Program Evaluation Branch, DIAND)	1979 <i>Agricultural Impact Study—Peguis Indian Reserve</i> (Direction de l'évaluation des programmes MAIN)
P.M. Associates Ltd.	P.M. Associates Ltd.
1980 <i>Evaluation of Indian Oil Sands Economic Development Corporation Ltd. and Indian Equity Foundation</i> (Evaluation Branch, DIAND)	1980 <i>Evaluation of Indian Oil Sands Economic Development Corporation Ltd. and Indian Equity Foundation</i> (Direction de l'évaluation des programmes, MAIN)
P.M. Associates Ltd.	P.M. Associates Ltd.
1976 <i>Evaluation of Manitoba Indian Agricultural Program Inc.</i> (Manitoba Indian Agriculture Corp. Inc.)	1976 <i>Evaluation of Manitoba Indian Agricultural Program Inc.</i> (Manitoba Indian Agriculture Corp. Inc.)
P.M. Associates Ltd.	P.M. Associates Ltd.
n.d. (1978) <i>Evaluation of the Saskatchewan Indian Agricultural Program</i> (Evaluation Branch, DIAND)	n.d. (1978) <i>Evaluation of the Saskatchewan Indian Agricultural Program</i> (Direction de l'évaluation, MAIN)
P.M. Associates Ltd.	P.M. Associates Ltd.
1978 <i>Manitoba Indian Agriculture Program Evaluation Report</i> (Evaluation Branch, DIAND)	1978 <i>Manitoba Indian Agriculture Program Evaluation Report</i> (Direction de l'évaluation, MAIN)
Union of B.C. Indian Chiefs	Union of B.C. Indian Chiefs
1973 (Feb. 8) <i>A Status Report on the B.C. Indian Agriculture Program</i>	1973 (Feb. 8) <i>A Status Report on the B.C. Indian Agriculture Program</i>
Will McKay Consultants Ltd.	Will McKay Consultants Ltd.
1978 <i>A Review of the British Columbia Indian Fishermen's Assistance Program, 1968/69-1977/78</i> (Program Evaluation Branch, DIAND)	1978 <i>A Review of the British Columbia Indian Fishermen's Assistance Program, 1968/69-1977/78</i> (Direction de l'évaluation des programmes, MAIN)
Other	Autres
Athabasca Tribal Council	Athabasca Tribal Council
1980 <i>Treaty Indians, Resource Development and the Environment in the North East of Alberta Region</i> ; presentation to the Commons Committee on Natural Resources; Sept. 30	1980 <i>Treaty Indians, Resource Development and the Environment in the North East of Alberta Region</i> ; présenté à un Comité de la Chambre des communes des Ressources nationales; le 30 septembre
Avery, Kathi & Thomas Pawlick	Avery, Kathi & Thomas Pawlick
1979 "Last Stand In Wild Rice Country"; <i>Harrowsmith</i> , No. 19; Pp. 33-46 & 117	1979 "Last Stand In Wild Rice Country"; <i>Harrowsmith</i> , No. 19; Pp. 33-46 & 117
Beaver, J. W.	Beaver, J. W.
1979 <i>To Have What Is One's Own</i> ; National Indian Socio-Economic Development Committee, Inc.; Ottawa	1979 <i>To Have What Is One's Own</i> ; National Indian Socio-Economic Development Committee, Inc.; Ottawa
Berger, Thomas R.	Berger, Thomas R.
1977 <i>Northern Frontier, Northern Homeland—The Report of the Mackenzie Valley Pipeline Inquiry</i> ; 2 vols.; Supply & Services Canada; Ottawa	1977 <i>Le Nord: Terre lointaine, Terre ancestrale—Rapport de l'enquête sur le pipeline de la Vallée du Mackenzie</i> ; 2 volumes: Approvisionnements et Services; Ottawa
Canadian Council on Rural Development	Conseil canadien de l'aménagement rural
1976 <i>A Development Strategy for the Mid-North of Canada</i> ; Ottawa	1976 <i>A Development Strategy for the Mid-North of Canada</i> ; Ottawa

Department of Indian Affairs and Northern Development

n.d. *Wasted Money: A Critique of Job Creation Programs on Saskatchewan Reserves*

Department of Regional Economic Expansion

1977 *Special ARDA In Relation to the Future Direction of Native Socio-Economic Development*; Ottawa, 1977

Dosman, Edgar J.

1972 *Indians-The Urban Dilemma*; McMccland & Stewart, Toronto

Economic and Employment Development Branch

1980 *Indian Economic and Employment Development*; Discussion Paper; Department of Indian Affairs and Northern Development; September.

Ellias, P.D.

1975 *Metropolis and Hinterland in Northern Manitoba*; Manitoba Museum of Man and Nature; Winnipeg.

Hull, J. & P.J. Legg

1976 *Reserve Economics and Reserve Development*; Saskatchewan Indian Cultural College

Jellis, Arvin D.

1977 *A Perspective on the Native Development Problem-Resources Extraction and the Haida Economy on the Queen Charlotte Islands*; Paper presented to the Eleventh Annual Meeting, Canadian Economics Association; University of New Brunswick, Fredericton; June 12-14

Justurs-Simonetta Development Consultants Ltd.

1979 *Neskainlith Band BWP Evaluation*; Department of Indian Affairs and Northern Development, Vancouver

LaRusic, Ignatius E.

1978 *The Income Security Program for Cree Hunters and Trappers*; Research Division; Policy Planning & Evaluation Branch; Department of Indian and Northern Affairs

Loubser, Jan J.

1980 *Development Centred on Man-Some Relevant Concepts from Canada*; U.N.E.S.C.O.

Mann, James

1979 "Business Breakout for American Indians"; *U.S. News World Report*, May 28

Marule, Marie Smallface

1977 *The Canadian Government's Termination Policy—From 1969 to the Present Day*; Paper presented for "One Century Later", the Ninth Annual Western

Ministère des Affaires indiennes et du Nord

n.d. *Wasted Money: A Critique of Job Creation Programs on Saskatchewan Reserves*

Ministère de l'Expansion économique régionale

1977 *L'entente spéciale ARDA et l'orientation du développement socio-économique des autochtones*; Ottawa, 1977

Dosman, Edgar J.

1972 *Indians-The Urban Dilemma*; McMccland & Stewart, Toronto

Développement Économique et création d'emploi—Direction générale

1980 *Indian Economic and Employment Development*; Document de travail; Ministère des Affaires indiennes et du Nord; Septembre.

Ellias, P.D.

1975 *Metropolis and Hinterland in Northern Manitoba*; Musée de l'homme et de la nature du Manitoba; Winnipeg.

Hull, J. & P.J. Legg

1976 *Reserve Economics and Reserve Development*; Saskatchewan Indian Cultural College

Jellis, Arvin D.

1977 *A Perspective on the Native Development Problem-Resources Extraction and the Haida Economy on the Queen Charlotte Islands*; Document présenté lors de la onzième réunion annuelle, Association canadienne d'économie; Université du Nouveau-Brunswick, Fredericton; Du 12 au 14 juin

Justus-Simonetta Development Consultants Ltd.

1979 *Neskainlith Band BWP Evaluation*; Ministère des Affaires indiennes et du Nord, Vancouver

LaRusic, Ignatius E.

1978 *The Income Security Program for Cree Hunters and Trappers*; Division de la Recherche; Planification et évaluation de la politique; Ministère des Affaires indiennes et du Nord

Loubser, Jan J.

1980 *Development Centred on Man-Some Relevant Concepts from Canada*; U.N.E.S.C.O.

Mann, James

1979 "Business Breakout for American Indians"; *U.S. News World Report*, mai 28

Marule, Marie Smallface

1977 *The Canadian Government's Termination Policy—From 1969 to the Present Day*; Document présenté pour "One Century Later", the Ninth Annual Western

Canadian Studies Conference; University of Calgary, Calgary, Feb. 18-19.

Canadian Studies Conference; University of Calgary, Calgary, fév. 18-19.

Nagler, Mark

Nagler, Mark

1970 *Indians in the City-A Study of the Urbanization of Indians in Toronto*; St. Paul University, Ottawa

1970 *Indians in the City-A Study of the Urbanization of Indians in Toronto*; St. Paul University, Ottawa

Nagler, Mark (ed)

Nagler, Mark (ed)

1972 *Perspectives on the North American Indians*; McClelland & Stewart Ltd.; Toronto

1972 *Perspectives on the North American Indians*; McClelland & Stewart Ltd.; Toronto

Native Brotherhood of British Columbia

Native Brotherhood of British Columbia

1980 *The Tourism Potential of Native People in British Columbia*; contract study for Department of Regional Economic Expansion and Ministry of Industry and Small Business Development of British Columbia; Vancouver.

1980 *The Tourism Potential of Native People in British Columbia*; Étude effectuée à contrat pour le ministère de l'Expansion économique régionale et le Ministry of Industry and Small Business Development of British Columbia; Vancouver.

O'Malley, Martin

O'Malley, Martin

1980 "Without Reservation"; *Canadian Business*, April, Pp. 37-43

1980 "Without Reservation"; *Canadian Business*, avril, Pp. 37-43

Papert, Ann

Papert, Ann

1980 "Ottawa's Great LEAP Backward"; *Canadian Business*; November, Pp. 42-46, 50, 161, 163, 166.

1980 "Ottawa's Great LEAP Backward"; *Canadian Business*; novembre, Pp. 42-46, 50, 161, 163, 166.

Resource Development Impacts Branch

Direction de l'évaluation des répercussions de l'exploitation des ressources

1980 *Indian Involvement in Resource Development*; Discussion Paper; Department of Indian Affairs & Northern Development; October

1980 *Participation des Indiens à l'exploitation des ressources*; Document de travail; Ministère des Affaires indiennes et du Nord; octobre

Rudnicki, Walter

Rudnicki, Walter

1980 *Canada Funded Development Systems*; Northern Economic Planning Branch; Department of Indian Affairs and Northern Development.

1980 *Canada Funded Development Systems*; Direction générale de la planification économique du Nord; Ministère des Affaires indiennes et du Nord.

Sanders, Doug

Sanders, Doug

n.d. *Legal Aspects of Economic Development on Indian Reserve Lands*; Department of Indian and Northern Affairs; Ottawa

n.d. *Les aspects juridiques du développement économique dans les réserves indiennes*; Ministère des Affaires indiennes et du Nord; Ottawa

Stanbury, W. T.

Stanbury, W. T.

1975 *Success and Failure-Indians in Urban Society*; University of British Columbia, Vancouver

1975 *Success and Failure-Indians in Urban Society*; University of British Columbia, Vancouver

Task Force on Manpower Services to Native People

Groupe d'étude sur les services de main-d'œuvre aux autochtones

n.d. *The Development of An Employment Policy for Indian, Inuit and Metis People*; Employment and Immigration Canada; (Ottawa).

n.d. *Le développement d'une politique d'emploi pour les Amérindiens, les Inuit et les Métis*; Emploi et Immigration Canada; (Ottawa).

APPENDIX "A"

ANNEXE «A»

RESOLUTION OF THE FIRST NATIONS CONSTITUTIONAL CONFERENCE, APRIL 28—MAY 1, 1980, OTTAWA, ONTARIO

Resolution No. 22

(Chief David Knight, John Smith's Band, Saskatchewan—
Chief Don Jones, Nicickousemenecaning Band, Ontario)

WHEREAS the theme of this conference is a "Future for our Children", and

WHEREAS the Indian Nations of Canada want to establish Indian Governments on a sound economic base, and

WHEREAS such a sound economic base is essential for the development and maintenance of Indian Governments, and

WHEREAS Federal Government programs and expenditures are *inadequate* to meet the developmental needs of Indian communities, and

WHEREAS existing federal Indian programs are *over-administered*, with administrative costs absorbing a high percentage of funds intended for Indian communities, and

WHEREAS disadvantaged provinces, regions and territories receive special development funds through equalization payments made on an unconditional basis and through General and Subsidiary Development Agreements for specific purposes,

THEREFORE BE IT RESOLVED THAT this conference mandates the National Indian Brotherhood (or appropriate structure) to develop, in association with the provincial associations and the bands, a comprehensive Indian policy to promote development at the Reserve level, and

THAT in this process due consideration be given to the concept of establishing payments to Indian Governments on an equalization basis, and

FURTHER THAT existing Federal-Provincial development agreements be reviewed with a view towards revision in accordance with the needs of Indian Governments, and

FURTHER THAT a special development fund for Indian people be created, and

THAT the administration of this fund be made financially and operationally responsible to the Chiefs of Canada, and

FURTHER THAT the Government of Canada make its intentions known on this matter within a period of one month.

CARRIED.

RÉSOLUTION DE LA PREMIÈRE CONFÉRENCE CONSTITUTIONNELLE DES NATIONS, DU 28 AVRIL AU 1^{er} MAI 1980, OTTAWA (ONTARIO)

Résolution n° 22

(Chef David Knight, bande de John Smith (Saskatchewan)—
Chef Don Jones, bande de Nicickousemenecaning (Ontario))

ATTENDU QUE le thème de cette conférence est axé sur l'avenir de nos enfants et

ATTENDU QUE les nations indiennes du Canada veulent établir des gouvernements indiens sur des bases économiques solides, et

ATTENDU QU'une telle base économique solide est essentielle pour l'instauration et le maintien des gouvernements indiens, et

ATTENDU QUE les programmes et dépenses du gouvernement fédéral sont *inadéquats* pour répondre aux besoins de développement des collectivités indiennes, et

ATTENDU QUE les programmes actuels du fédéral destinés aux Indiens sont *sur-administrés*, et que les frais administratifs absorbent un pourcentage élevé des fonds destinés aux collectivités indiennes, et

ATTENDU QUE les provinces, régions et territoires défavorisés reçoivent des fonds de développement spéciaux dans le cadre des paiements de péréquation effectués inconditionnellement et dans le cadre d'accords de développement généraux et subsidiaires à des fins précises.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE cette conférence donne à la Fraternité nationale des Indiens du Canada (ou à un organisme approprié) le mandat d'élaborer, en étroite collaboration avec les associations et bandes provinciales, une politique indienne globale pour promouvoir le développement au niveau des réserves, et

QUE, dans ce processus, on accorde la considération nécessaire au concept qui consiste à établir des paiements aux gouvernements indiens sur une base de péréquation, et

QU'EN PLUS, les accords de développement fédéraux-provinciaux actuels soient réexaminés, afin qu'on y apporte une révision en fonction des besoins des gouvernements indiens, et

QU'EN PLUS un fonds de développement spécial pour la population indienne soit créé, et

QUE l'administration de ce fonds soit financièrement et opérationnellement comptable aux chefs du Canada, et

QU'EN PLUS le gouvernement du Canada fasse connaître ses intentions sur cette question dans une période d'un mois.

ADOPTÉ.

AN INVENTORY OF INDIAN DEVELOPMENT INSTITUTIONS

<u>Name</u>	<u>Region</u>	<u>Operational Status</u>	<u>Functions</u>
Montagnais Development Corporation	Quebec	Preliminary Planning Stage	
Algonquin Development Corporation	Quebec	Preliminary Planning Stage	
MicMac Development Corporation	Quebec	Preliminary Planning Stage	
Naskapi Development Corporation	Quebec		
Cree Regional Authority	Quebec	Operational	Delivery of Housing, Health, Education and Economic Development Programs.
James Bay Wild Fur Program	Quebec		
S.W. Ontario Agriculture Sectoral Program	Ontario	Advanced Planning Stage	
Association of Reserves for Improving Socio-Economics	Ontario	Operational	Advisory; small loans.
Wild Rice Sectoral Program	Ontario	Preliminary Planning Stage	
Manitoba Indian Agriculture Program	Manitoba	Operational	Training, Advisory IEDF Agricultural Loan Approval and Administration, Contributions.
Manitoba Wild Fur Program	Manitoba	Operational	Training, Advisory, Fur Marketing Assistance, Loan Financing.
Neyanun Development Corporation	Manitoba	Operational	Loan Approval, Investment.
Northern Native Lodges Association	Manitoba	Operational	Advisory and Management Services.
Saskatchewan Indian Agriculture Program	Saskatchewan	Operational	Training, Advisory, IEDF Agricultural Loan Approval, Contributions.
Saskatchewan Indian Nations Company	Saskatchewan	Operational	Operates Profit-oriented Subsidiaries.
FSI Economic Action/ Resource Management Program	Saskatchewan	Initial Operational Stage	Planning, Training, Advisory.
Saskatchewan Indian Equity Fund	Saskatchewan	Planning Stage	
Association of Saskatchewan Indian Resorts	Saskatchewan	Initial Operational Stage	Training, Advisory, Marketing, Public Relations.
Saskatchewan Indian Trappers Association	Saskatchewan	Initial Operational Stage	Training, Advisory.
Qu'Appelle Valley Indian Development Authority	Saskatchewan	Initial Operational Stage	Protection of Land, Water and Resource Rights, Promote Development on Indian Lands under Indian Control.

<u>Name</u>	<u>Region</u>	<u>Operational Status</u>	<u>Functions</u>
Indian Equity Foundation	Alberta	Operational	Interest free deferred loans.
Indian Oil Sands Economic Development Corporation	Alberta	Operational	Training, Advisory.
Alberta Indian Agriculture Development Corporation	Alberta	Initial Operational Stage	Training, Advisory.
Peace Hills Trust Company	Alberta	Operational	Trust Company
Northeastern Alberta Indian Business Opportunity Company	Alberta	Planning Stage	To negotiate and Participate in opportunities generated by Cold Lake Heavy Oil Project and Operate a Loan and Contribution Program.
Cold Lake Band Tribal Development Corporation	Alberta	Planning Stage	To participate in Opportunities generated by the Cold Lake Heavy Oil Project.
Neegan Development Corporation	Alberta	Under Negotiation	To provide venture capital and contributions.
Waskagan Development Corporation Ltd.	Alberta	Operational	To secure contracts generated by Major Development Projects.
Chipewyan Band Enterprises Ltd.	Alberta	Operational	Participate in Construction Industry and Other Development Opportunities (Provide venture capital).
Indian Fishermen's Assistance Program	British Columbia	Established 1968. Revised Program in Advanced Planning Stage.	Training, Advisory IEDF Loans, Contributions.
Western Indian Agriculture Program	British Columbia	Operational	Training, Advisory.
Burns Lake Native Development Corporation	British Columbia	Operational	Training, Advisory Low interest loans Investment in Subsidiaries.
Burns Lake Community Development Association	British Columbia	Operational	Social Development.
Nicola Valley Indian Administration	British Columbia	Operational	Planning, Management and Advisory Services.
B.C. Native People's Credit Union	British Columbia	Operational	Credit Union.

NOTE: This inventory does not include all local development corporations.

RÉPERTOIRE DES INSTITUTIONS DE DÉVELOPPEMENT INDIEN

<u>Nom</u>	<u>Région</u>	<u>Statut opérationnel</u>	<u>Fonctions</u>
Montagnais Development Corporation	Québec	Stade de planification préliminaire	
Algonquin Development Corporation	Québec	Stade de planification préliminaire	
MicMac Development Corporation	Québec	Stade de planification préliminaire	
Naskapi Development Corporation	Québec		
Cree Regional Authority	Québec	Opérationnel	Administration de programmes de logement, de santé, d'éducation et d'expansion économique.
James Bay Wild Fur Program	Québec		
S.W. Ontario Agriculture Sectoral Program	Ontario	Stade de planification avancée	
Association of Reserves for Improving Socio-Economics	Ontario	Opérationnel	Consultatif; petits prêts.
Wild Rice Sectoral Program	Ontario	Stade de planification préliminaire	
Manitoba Indian Agriculture Program	Manitoba	Opérationnel	Approbation et administration consultatives de prêts agricoles en vertu du PDEA, contributions.
Manitoba Wild Fur Program	Manitoba	Opérationnel	Formation, consultation, aide à la commercialisation des fourrures, financement de prêts.
Neyanun Development Corporation	Manitoba	Opérationnel	Approbation de prêts, investissement.
Northern Native Lodges Association	Manitoba	Opérationnel	Services de consultation et de gestion.
Saskatchewan Indian Agriculture Program	Saskatchewan	Opérationnel	Formation, consultation, approbation de prêts agricoles en vertu du PDEA, contributions.
Saskatchewan Indian Nations Company	Saskatchewan	Opérationnel	Gère des filiales à but lucratif.
ESI Economic Action/ Resource Management Program	Saskatchewan	Stade opérationnel initial	Planification, formation, consultation.
Saskatchewan Indian Equity Fund	Saskatchewan	Stade de planification	
Association of Saskatchewan Indian Resorts	Saskatchewan	Stade opérationnel initial	Formation, consultation, commercialisation, relations publiques.
Saskatchewan Indian Trappers Association	Saskatchewan	Stade opérationnel initial	Formation, consultation.
Qu'Appelle Valley Indian Development Authority	Saskatchewan	Stade opérationnel initial	Protection des droits relatifs aux terres, à l'eau et aux ressources, promotion du développement sur les terres indiennes sous le contrôle des Indiens.

<u>Nom</u>	<u>Région</u>	<u>Statut opérationnel</u>	<u>Fonctions</u>
Indian Equity Foundation	Alberta	Opérationnel	Prêts différés exempts d'intérêt.
Indian Oil Sands Economic Development Corporation	Alberta	Opérationnel	Formation, consultation.
Alberta Indian Agriculture Development Corporation	Alberta	Stade opérationnel initial	Formation, consultation.
Peace Hills Trust Company	Alberta	Opérationnel	Société de fiducie
Northeastern Alberta Indian Business Opportunity Company	Alberta	Stade de planification	Négocier et participer aux possibilités engendrées par le projet d'huile lourde de Cold Lake et gérer un programme de contributions et de prêts.
Cold Lake Band Tribal Development Corporation	Alberta	Stade de planification	Participer aux possibilités engendrées par le projet d'huile lourde de Cold Lake.
Neegan Development Corporation	Alberta	En cours de négociation	Fournir des capitaux spéculatifs et des contributions.
Saskagan Development Corporation Ltd.	Alberta	Opérationnel	Garantir les contrats engendrés par les principaux projets de développement.
Shipewyan Band Enterprises Ltd.	Alberta	Opérationnel	Participer à l'industrie de la construction et à d'autres possibilités de développement (fournir des capitaux spéculatifs.)
Indian Fishermen's Assistance Program	Colombie-Britannique	Établi en 1968. Programme révisé au stade de la planification avancée	Formation, consultation, prêts en vertu du PDEA, contributions.
Western Indian Agriculture Program	Colombie-Britannique	Opérationnel	Formation, consultation.
Burns Lake Native Development Corporation	Colombie-Britannique	Opérationnel	Formation, consultation, prêts à faible intérêt, investissement dans des filiales.
Burns Lake Community Development Association	Colombie-Britannique	Opérationnel	Développement social.
Nicola Valley Indian Administration	Colombie-Britannique	Opérationnel	Services de planification, de gestion et de consultation.
B.C. Native People's Credit Union	Colombie-Britannique	Opérationnel Opérationnel	Caisse de crédit

NOTA: Ce répertoire ne renferme pas toutes les sociétés de développement locales.

APPENDIX "C"

ANNEXE «C»

LETTER FROM
LLOYD AXWORTHY,
MINISTER OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION
TO
DEL RILEY,
PRESIDENT OF NATIONAL INDIAN BROTHERHOOD

LETTRE DE
M. LLOYD AXWORTHY
MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION
A
M. DEL RILEY
PRÉSIDENT DE LA FRATERNITÉ NATIONALE
DES INDIENS DU CANADA

Mr. Del Riley,
President,
National Indian Brotherhood,
1st Floor,
Bankal Building,
102 Bank Street,
OTTAWA, Ontario.
K1P 5N4

Monsieur Del Riley
Président,
Fraternité nationale des Indiens du Canada
Premier étage
Édifce Bankal
102, rue Bank
Ottawa (Ontario)
K1P 5N4

Dear Mr. Riley:

Monsieur,

In acknowledging your letter of September 18, 1980, I appreciate your thoughtfulness in sending me a copy of the address given by Mr. Goodleaf to our recent conference on "Native Employment Strategy for the 80's". Indeed, I was pleased that your Executive Director could take the time to share with my officials the National Indian Brotherhood's concerns on CEIC program delivery to Native people.

J'accuse réception de votre lettre du 18 septembre 1980, et je tiens à vous remercier de la copie de l'exposé donné par M. Goodleaf, lors de notre récente conférence sur la stratégie d'emploi des autochtones pour les années 80. J'ai été heureux de constater que votre directeur exécutif avait fait part à mes représentants des préoccupations de la Fraternité nationale des Indiens du Canada quant au mode d'administration du programme de la CEIC destiné à la population autochtone.

As you may be aware, an Ad Hoc Cabinet Committee on Western Affairs has been established for the purpose of coordinating the Federal government's efforts to develop appropriate strategies for western Canadian developments in the 1980's. I want to assure you that, as Chairman of this Committee, Native employment has been given a very high priority. Indeed, the recently announced programs providing an additional \$10M for training Native peoples and the \$7M Native component in the Canada Community Development Program (CCDP) reflect my determination to assist the Native peoples of Canada to take the fullest possible advantage of future employment opportunities. I also expect that a significant number of Native peoples will obtain employment through the jobs created by providing community services under the Canada Community Services Projects (CCSP). These resources are over and above the increased funds provided through Local Employment Assistance Program (LEAP), Outreach and other CEIC programs serving Native peoples.

Vous savez sans doute qu'un comité spécial du cabinet sur les affaires de l'Ouest a été formé pour coordonner les efforts du gouvernement fédéral et élaborer, dans les années 80, des stratégies propres au développement de l'Ouest canadien. Je tiens à vous assurer, en ma qualité de président de ce comité, que nous avons placé tout au haut de notre liste de priorités l'emploi des autochtones. En effet, les programmes récemment annoncés, qui prévoient une somme additionnelle de \$10 millions pour la formation des autochtones, et le crédit de \$7 millions pour les autochtones octroyé dans le cadre des projets de développement communautaire du Canada (PDCC), prouvent bien que je suis déterminé à aider les autochtones du Canada à tirer le meilleur parti possible des futures possibilités d'emploi. Je m'attends aussi à ce qu'un nombre important d'autochtones se trouvent du travail grâce aux postes créés au niveau des services communautaires par le Programme canadien de services communautaires (PCSC). Ces ressources s'ajoutent aux fonds accrus fournis dans le cadre du Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), du Programme d'extension et d'autres programmes de la CEIC au service de la population autochtone.

Since the adoption of the Native Employment Policy of 1977, CEIC has redirected a significant proportion of its resources to assisting all Native peoples in their efforts to

Depuis l'adoption de la politique d'emploi des autochtones en 1977, la CEIC a réorienté une portion importante de ses ressources, pour seconder les efforts déployés par tous les

obtain and/or retain employment. For instance, under the Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP) the expenditure in the fiscal year 1978/79 was \$1,280,000 to train 460 Status Indians but in fiscal year 1979/80 it was \$2,052,000 to train 781. In addition, our Commission expended over \$7M to purchase training for 4,100 Status Indians and provided almost \$3.5M in allowances in 1979/80 fiscal year under the Canada Manpower Training Program (CMTP).

I am particularly interested in Mr. Goodleaf's suggestion that funding be provided to Indian associations to develop an employment strategy appropriate to Reserve conditions. In principle, I like the notion that Indian associations take an active role in developing employment strategies that would have mutual benefit for the Commission as well as for the Reserves. I have directed the Native Employment Division to examine this matter further.

The other recommendations in Mr. Goodleaf's paper deal with the matter of coordination. The need to improve mechanisms to achieve greater coordination in delivering economic programs concerns me as well. Indeed, our Commission is searching for means to coordinate more effectively the delivery of its own employment and related services, let alone the broader issues associated with interdepartmental programs. Perhaps I could make your proposal to establish a secretariat with Indian input and participation a matter for discussion with my colleagues, to explore the degree to which they may share our mutual concern.

Meanwhile, I would offer every encouragement to you and your organization to work closely with my Commission. Such joint efforts together with the increasing involvement of Native peoples with our Canada Employment Centres (CEC) at the community level provide a positive environment to help alleviate the deplorable unemployment circumstances facing Native peoples.

Yours sincerely,

Lloyd Axworthy

peuples autochtones en vue d'obtenir ou de conserver un emploi. Par exemple, dans le cadre du Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC), les dépenses, au cours de l'année financière de 1978-1979, se sont élevées à \$1,280,000 et ce, dans le but de former 460 Indiens inscrits, mais au cours de l'année financière de 1979-1980 elles ont été de \$2,052,000 et ont permis de former 781 Indiens inscrits. De plus, notre Commission a dépensé plus de \$7 millions, pour assurer la formation de 4,100 Indiens inscrits et a versé près de \$3.5 millions en allocations, au cours de l'année financière 1979-1980, dans le cadre du Programme de formation de main-d'œuvre du Canada (PFMC).

Je suis particulièrement intéressé par la suggestion de M. Goodleaf: fournir des fonds aux associations indiennes pour élaborer une stratégie d'emploi adaptée aux conditions des réserves. En principe, je conviens que les associations indiennes devraient jouer un rôle actif dans l'élaboration de stratégies d'emploi, qui profitent à la fois à la Commission et aux réserves. J'ai demandé à la Division de l'emploi des autochtones d'examiner de plus près cette question.

Les autres recommandations, dans le document de M. Goodleaf, traitent de la question de la coordination. La nécessité d'améliorer les moyens d'attendre à une meilleure coordination, dans la gestion des programmes économiques, me préoccupe également. En effet, notre Commission cherche des moyens de coordonner efficacement l'administration de ses propres services d'emploi et services connexes, mises à part les plus vastes questions liées aux programmes interministériels. Je pourrais peut-être soumettre votre proposition d'établir un secrétariat, avec la participation indienne, à mes collègues, pour voir dans quelle mesure ils partagent nos préoccupations mutuelles.

Entretiens, j'aimerais vous inciter, vous et votre organisme, à travailler en étroite collaboration avec la Commission. De tels efforts conjoints, alliés à la fréquentation accrue par les autochtones de nos Centres d'emploi du Canada (CEC) au niveau communautaire, fournissent un climat propre à enrayer les déplorables conditions de chômage qui affligent les peuples autochtones.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Lloyd Axworthy



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the National Indian Brotherhood:

Mr. Irving Goodleaf, Director, Economic Development and Housing;
Mr. George Munro, Consultant;
Mr. Alastair Campbell, Research Director, Socio-Economic Development.

De la Fraternité nationale des Indiens du Canada:

M. Irving Goodleaf, directeur, Expansion économique et logement;
M. George Munro, conseiller;
M. Alastair Campbell, directeur de la recherche, Développement socio-économique.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 23

Fascicule n° 23

Monday, February 16, 1981

Le lundi 16 février 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, FEBRUARY 16, 1981

(34)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the United Automobile Workers: Mr. Jim Gill, Director, Citizenship and Legislation Department for Canada; Mr. Eric John, Chairman, U.A.W. Skilled Trades Council and Mr. John Bettles, President, Local 112. *From the Canadian Council of Professional Engineers:* Mr. R. M. Dillon, Chairman, Canadian Engineering Manpower Council; Mr. A. H. Wilson, Member, Canadian Engineering Manpower Council and Mr. John Butler, Senior Staff Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

By consent of the members present it was ordered,—That documents entitled—United Auto Workers Presentation to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s—and—Brief to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s from the Canadian Engineering Manpower Council of the Canadian Council of Professional Engineers—be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (See Appendices "EMPL-34" and "EMPL-35".)

On motion of Mr. McDermid it was resolved,—That the Committee sit in Hamilton, Ontario on March 23, 1981; in Thunder Bay, Ontario on March 30, 1981; and in Edmonton and Fort McMurray, Alberta and Yellowknife, Northwest Territories on April 6, 7 and 8, 1981; provided that details of the above schedule may be altered by the Chairman at the request of the members.

Questioning of the witnesses resumed.

At 9:55 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 16 FÉVRIER 1981

(34)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 36 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Kevin Kerr, chercheur.

Témoins: Du Syndicat des Travailleurs unis de l'automobile: M. Jim Gill, directeur, Département de la citoyenneté et de la législation pour le Canada; M. Eric John, président, U.A.W. Skilled Council et M. John Bettles, président, local 112. *Du Conseil canadien des ingénieurs professionnels:* M. R. M. Dillon, président, Conseil canadien de la main-d'œuvre technique; M. A. H. Wilson, membre, Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie et M. John Butler, agent du personnel supérieur.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement des membres présents, il est ordonné,—Que les documents intitulés—Mémoire des travailleurs unis de l'automobile au Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80—et—Mémoire au Groupe de travail sur les perspectives d'emploi pour les années 80 du Conseil canadien de la main-d'œuvre technique du Conseil canadien des ingénieurs professionnels—soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendices «EMPL-34» et «EMPL-35».)

Sur motion de M. McDermid, il est décidé,—Que le Comité siège à Hamilton (Ontario), le 23 mars 1981; à Thunder Bay (Ontario), le 30 mars 1981 et à Edmonton et Fort McMurray (Alberta) et Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest), les 6, 7 et 8 avril 1981; il est toutefois prévu que les détails du calendrier susmentionné puissent être modifiés par le président à la demande des membres.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 21 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, February 16, 1981

• 1938

[Text]

The Chairman: Because there is a vote at 9:45 p.m., I want to start the meeting on time. Even though all our members are not here, we are entitled to start the meeting as long as we have members from the opposition parties here; we do have such a member, so we will start right away. The meeting was scheduled to start at 7:30 p.m.

We have the United Automobile Workers with us tonight. Just to make sure I identify everybody, could you please introduce yourselves?

Mr. J. Gill (Director, Citizenship and Legislation Department for Canada): My name, Mr. Chairman, is Jim Gill. I am the Citizenship and Legislative Director for Canada for UAW. On my right is Eric John. He is the Chairman of the Canadian UAW Skilled Trades Council and of Local 200, UAW Ford, in Windsor. Next to him is John Bettles. He is the President of Local 112, UAW, that is de Havilland Aircraft in Toronto.

The Chairman: Well, then I will introduce us. I am Warren Allmand, the chairman of the committee. Next to me is Gilles Marceau, député de Jonquière, Québec and one of the vice-chairmen of the committee. On his right is David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North and the critic for his party for manpower matters. We are also expecting other members. As you know, this is not a large committee; it is a small, working task force. As they come in I will introduce them.

Now, I have two documents . . .

Mr. Gill: You may have three.

The Chairman: . . . maybe I do have three. I have this one . . .

Mr. Gill: Which is the presentation tonight; the other two are background material.

• 1940

The Chairman: All right. I just want to see how we can best deal with this. I think you can read this . . .

Mr. Gill: It is 13 pages.

The Chairman: . . . because it is not too long.

Mr. Gill: We would propose, Mr. Chairman, that we would read the first part and the last part and make some reference to the middle part. That will expedite it somewhat.

The Chairman: Would you like the entire brief printed in the record?

Mr. Gill: Yes, please.

The Chairman: What about these other documents?

Mr. Gill: There are a couple of documents there, Mr. Chairman. One is entitled *Auto in Crisis*, submitted by the Canadian UAW council. This was presented to Cabinet mem-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 16 février 1981

[Translation]

Le président: Nous prévoyons qu'il y aura un vote à la Chambre vers 21 h 45. Je voudrais donc ouvrir la séance dès maintenant, même si tous nos membres ne sont pas encore arrivés. Nos règlements nous permettent de commencer pourvu que l'opposition soit représentée comme elle l'est, nous pouvons donc commencer tout de suite. De toute façon la réunion était prévue pour 19 h 30.

Nous accueillons ce soir les Travailleurs unis de l'automobile. Messieurs, pourriez-vous vous présenter?

M. J. Gill (directeur, Citoyenneté et Législation, département du Canada): Monsieur le président, je m'appelle Jim Gill et je suis directeur du Service de la citoyenneté et de la législation du chapitre canadien des Travailleurs unis de l'automobile. À ma droite, Eric John, président du Conseil des métiers spécialisés des Travailleurs unis de l'automobile, Canada, qui est membre du local 200 des TUA chez Ford à Windsor. À côté de lui, John Bettles, président du local 112 des TUA, c'est-à-dire l'usine aéronautique de Havilland à Toronto.

Le président: À notre tour de nous présenter. Je suis Warren Allmand, président du Comité. À côté de moi, Gilles Marceau, Member for Jonquière, Québec, et un des vice-président du Comité. À sa droite, David Orlikow, député de Winnipeg-Nord, porte-parole de son parti en matière d'emploi. D'autres membres du Comité doivent se joindre à nous plus tard. Comme vous le savez, nous constituons un groupe restreint, un groupe d'étude. Au fur et à mesure que les autres membres arriveront, je vous les présenterai.

J'ai entre les mains deux documents . . .

M. Gill: Je pense que vous en avez trois.

Le président: En effet. J'ai celui-ci . . .

M. Gill: Celui que vous avez dans les mains est notre exposé de ce soir. Les deux autres sont des documents de référence.

Le président: Très bien. Quelle serait la bonne façon de procéder? Peut-être pouvez-vous lire ce document-ci . . .

M. Gill: Il contient 13 pages.

Le président: . . . parce qu'il n'est pas trop long.

M. Gill: Monsieur le président, nous lirons la première et la dernière parties de ce document et nous paraphaserons le reste, ce qui nous permettra de gagner du temps.

Le président: Voulez-vous que tout le mémoire figure au compte rendu?

M. Gill: Oui, si possible.

Le président: Et ces deux autres documents?

M. Gill: Il s'agit de deux documents dont l'un est intitulé «L'auto en crise, mémoire présenté par le Conseil canadien des TUA. Il a été présenté au cabinet fédéral l'automne dernier et

[Texte]

bers last fall in Ottawa and also to the Ontario Cabinet. It refers to some of the things that are happening in the industry that most of our members are a part of. The other one is a statement on apprenticeship training which our Canadian Region Skilled Trades Council presented to the Industrial Training Council in the Province of Ontario in 1978. We will be referring to this. It is the background for the committee.

The Chairman: Very good. You may proceed and, when you are finished with your presentation, the members of the task force will wish to ask questions.

Mr. Gill: Thank you, Mr. Chairman. On behalf of the 140,000 members of our union and especially, I must point out, on behalf of the 30,000 or more who are now suffering the pains of unemployment through no fault of their own, we welcome this opportunity to present our views.

We will not at this time go through the long list of political, economic and other decisions that have caused great dislocation in the industries where we represent workers, about which we have recently made numerous submissions to all levels of government, including this one. These submissions we will certainly make available to this task force—there are a couple there I refer to you—if you so wish. Instead, we will confine our comments to the areas of employment policies, skills training and national planning.

We would like to start by making a statement on full employment policies. It is our contention that, before we can have even the semblance of national manpower policy, we must ensure that there is a firm commitment to a full employment policy in this country. Policies should and must be directed to creating and maintaining job opportunities, not inadequate palliatives to cover the worst effects of unemployment.

If we do not have the job opportunities, then what can be achieved from retraining programs, apprenticeship training and moving allowances? We contend, virtually nothing. Those availing themselves of opportunities available through these programs must be assured that there are real economic opportunities in the form of meaningful work. This will not happen if you cannot convince your colleagues that the answer to economic problems, such as inflation, is not to create unemployment. As we stated in a recent submission to the federal government:

There can be no greater condemnation of our economic system than the argument that letting expensive equipment sit idle, and denying working people the right to produce more goods for everyone, is a 'rational' solution to rising prices.

A major component of an economic plan that would allow for the implementation of manpower planning is a national industry strategy. We believe this is an essential precondition to labour market involvement.

Recently, we appeared before the Ontario and federal governments on the matter of the crisis in the auto industry. Central to our presentation was our argument for industrial planning, which we repeat here in part:

[Traduction]

au cabinet ontarien également. Il décrit la situation de l'industrie qui regroupe la plupart de nos membres. L'autre porte sur la formation des apprentis et c'est un mémoire présenté en 1978 par le Conseil régional canadien des métiers spécialisés au Conseil de la formation industrielle de la province de l'Ontario. Nous y ferons d'ailleurs allusion. C'est pour cela que nous vous en avons donné des exemplaires.

Le président: Très bien. Allez-y et quand vous aurez terminé votre exposé, les membres du groupe d'étude vous poseront des questions.

M. Gill: Merci, monsieur le président. Au nom des 140,000 membres de notre syndicat, et particulièrement au nom des 30,000 qui, actuellement, sont en chômage forcé, nous sommes heureux d'avoir été invités à présenter notre opinion.

Il ne s'agit pas ici de dresser une longue liste des décisions politiques, économiques et autres qui ont créé le marasme dans les industries dont nous représentons les travailleurs, car nous avons déjà présenté de nombreux mémoires à tous les paliers gouvernementaux, y compris au palier fédéral. Nous ferons volontiers parvenir des exemplaires de ces mémoires aux membres du groupe d'étude. Comme je le disais, nous en avons apporté deux. Nous nous proposons plutôt de restreindre nos remarques aux politiques d'emploi et à la planification nationale et en matière de formation dans les métiers spécialisés.

Nous voulons d'abord faire un commentaire sur les politiques de plein emploi. Avant même de songer à une politique nationale de l'emploi, il faut s'assurer que nous sommes convaincus de l'utilité d'une politique de plein emploi au Canada. Les politiques doivent être orientées vers la création et le maintien des débouchés, et non pas vers des pis-aller insatisfaisants pour pallier les effets les plus dévastateurs du chômage.

S'il n'existe pas de débouchés, que pouvons-nous tirer des programmes de recyclage, de la formation et des dédommagements pour déplacement? Nous estimons qu'ils ne serviraient à rien. En effet, ceux qui se prévalent de ces programmes doivent être assurés qu'ils aboutissent à des débouchés économiques, c'est-à-dire à un emploi satisfaisant. Tant que vous n'aurez pas convaincu vos collègues que la solution à des problèmes économiques comme l'inflation ne passe pas par la création du chômage, cela ne sera pas possible. Comme nous l'avons dit dans un mémoire dont nous avons récemment saisi le gouvernement fédéral:

On ne peut que porter un préjudice grave à notre système économique en acceptant de laisser improductif de l'équipement coûteux, refusant ainsi aux travailleurs le droit de produire davantage, en prétendant que cela constitue une solution à la montée des prix.

Toute planification économique qui permettrait la mise en application d'une planification de la main-d'œuvre, doit prévoir au premier chef une stratégie industrielle nationale. Nous pensons que c'est là une condition préalable capitale pour le marché du travail.

Nous avons comparu récemment devant les gouvernements fédéral et ontarien au sujet de la crise de l'industrie automobile et nous avons, dans notre exposé, bien mis en lumière la nécessité d'une planification industrielle:

[Text]

Canada is the world's largest producer of asbestos, nickel and zinc; we're second in potash and silver; third in gold; fourth in copper, lead and aluminum metals. On a per capita basis, we have more mineral resources than any other country. Amongst the more developed countries of the world we're unique in our present and potential energy resources: we have abundant coal, petroleum and natural gas; we have the alternatives of synthetic crude oil, hydroelectric power and uranium for nuclear energy.

Yet Canada has been unable to combine this incredible wealth with its highly educated and skilled workforce to create a strong manufacturing base. In the new world environment of slower growth and increasing international competition, our weak branch-plant economy is increasingly vulnerable, and this has led all sectors of Canadian society to discuss the need for some 'planning' for an 'industrial strategy'. Because these two terms have, in the process, lost much of their meaning—they're now motherhood—we want to make our perspective clear. The following principles are, we believe, fundamental:

First, we have to reject the traditional policy of assuming that if we encourage corporate profits to increase we will automatically benefit somewhere down the road. To start with, such a policy means increased inequity in the distribution of income. For example, in terms of tax policy, this perspective has meant that corporations pay a smaller and smaller share of government income taxes (and we pick up the difference): in 1950, individuals paid less than a dollar for each dollar the corporations paid in income taxes; by 1965, individuals were paying two dollars per dollar paid by the corporations; by 1975 the ratio was three-to-one; and over the last four years the ratio has exceeded four-to-one.

• 1945

Along with this inequity, there's no evidence that such a policy can guarantee future jobs. In the early seventies (1971-1974) profits more than doubled. But all this meant for workers in the subsequent years was the largest outflow of capital Canada had ever experienced, wage controls introduced in 1975 and rising unemployment from 1976 on. And over the last two years industrial profits have increased an incredible 85 per cent as corporate profits achieved their second largest year of GNP over the past quarter-of-a-century. Yet it's clear that this profit boom has again not led to a solid base for the future; economists are predicting that, for the first time since 1954, Canada's real output will actually decline; inflation and unemployment, its conceded, will continue to rise; our trade imbalance in manufacturing goods will continue to plunge. In short, the strategy of dependence on corporate profits as solving our weak manufacturing base hasn't worked in the past, isn't working now and won't work in the future.

[Translation]

Le Canada est le premier producteur mondial d'amiante, de nickel et de zinc. Il est le second producteur de potasse et d'argent. Il est le troisième pour l'or, le quatrième pour le cuivre, le plomb et l'aluminium. Par habitant, nous avons plus de ressources minérales que tout autre pays du monde. Parmi les autres pays industrialisés du monde, nos ressources énergétiques actuelles et potentielles nous placent dans une situation unique. Nous avons du charbon, du pétrole et du gaz naturel en abondance. Nous avons la possibilité de produire du pétrole brut synthétique, de l'énergie hydro-électrique et de l'énergie nucléaire à partir de l'uranium.

Toutefois, le Canada est incapable de tirer le maximum de ces innombrables richesses et de sa main d'œuvre très qualifiée pour créer une base industrielle secondaire solide. Étant donné l'évolution caractérisée par une croissance plus lente et une concurrence internationale toujours plus serrée, notre économie industrielle secondaire est de plus en plus vulnérable, ce qui a mené tous les secteurs de la société canadienne à revendiquer une «planification» visant à «une stratégie industrielle». Ces deux termes ont, au fil des ans, perdu un peu de leur signification. Ils sont devenus fondamentaux et nous voulons bien exposer notre opinion à ce sujet. Les principes suivants sont, à notre avis, fondamentaux.

Tout d'abord, il faut rejeter la politique traditionnelle qui veut que, si nous encourageons une augmentation des bénéfices des sociétés, nous pourrions compter automatiquement sur des résultats à long terme. Il faut bien dire qu'une telle politique signifierait une exacerbation des injustices dans la répartition du revenu. Du point de vue fiscal, par exemple, cela signifie que les sociétés paient de moins en moins d'impôts aux dépens des particuliers. En effet, en 1950, les particuliers versaient moins d'un dollar pour chaque dollar versé en impôts par les sociétés. En 1965, les particuliers versaient \$2 pour chaque dollar versé par les sociétés et en 1975, ce rapport était de trois pour un. Depuis quatre ans, il est de plus de quatre à un.

En plus d'être injuste, il n'est pas évident qu'une telle politique puisse garantir des emplois. Au début des années 70, entre 1971 et 1974, les bénéfices ont plus que doublé, ce qui a entraîné, dans les années suivantes, le plus fort exode de capitaux canadiens, et abouti en 1975 au contrôle des salaires, et à une flambée du chômage à partir de 1976. Depuis deux ans, les profits de l'industrie ont augmenté de 85 p. 100 et de ce fait, les profits des sociétés ont constitué un pourcentage du PNB, égalé une fois seulement en 25 ans. Toutefois, il est clair que ces énormes bénéfices n'ont pas permis de constituer une base solide pour l'avenir. Les économistes précisent que, pour la première fois depuis 1954, le produit réel du Canada déclinera; l'inflation et le chômage, prévoit-on, continueront d'augmenter notre déficit commercial pour les produits manufacturés continuera de se creuser. En résumé, la dépendance par rapport aux bénéfices des sociétés pour redresser une base manufacturière fragile n'a pas produit de résultats probants dans le passé, n'en produit pas actuellement et n'en produira pas à l'avenir.

[Texte]

Second, it should not be surprising to anyone when private corporations, looking after their own profits, exploit our resources in ways that aren't in our long term interest. Canada's natural wealth should belong to the Canadian people as a whole, not private corporations. And on the basis of controlling those resources through public ownership, we can begin to convert this wealth into a manufacturing base.

Third, as we start developing such a manufacturing base, our industries will need a certain amount of temporary protection from imports. We should not be defensive about calling for such trade restrictions. On the one hand, the current major industrial powers—the U.S., West Germany, Japan—also resorted to significant protectionism when they were at stages of development comparable to where Canada is today. On the other hand, there is no reason for us to accept the idea that the multinational corporations—who now determine our trade—should be the ones freely deciding the course of our international, economic relations. This does not mean that extensive trading should cease; it means rather that free trade without guarantees of bilateral benefits is unacceptable. A primary objective of these limits on imports will be to enable domestic production to recapture some of our own market, and therefore provide a base for future exports.

Fourth, it is important to emphasize that import protection by itself is only a step towards an industrial strategy; the development of a socially-beneficial industry strategy cannot be done without comprehensive planning of the economy. As long as corporate control over the economy is not challenged, such planning is reduced to bribing corporations to act more "responsibly".

Real planning—as the corporations well know—means controlling what you want to plan. Since production and investment are now controlled by the corporations, real government planning means directly challenging this corporate control of our economy.

That, Mr. Chairman, is the economic base we would like to propose to this committee.

The next portion talks about a national overview in which we indicate the fact that unions, and ours included, have co-operated with the federal government in three-level studies of the economy, whether it has been a major projects task force or the industrial sectoral studies. We have come to some very clear conclusions about the need for manpower training and which comes into the third part of our presentation which I am going to ask Mr. John to read, and that is on apprenticeship training. So, we start off talking about economic planning, showing that there is some co-operation and there is some agreement between industry and labour as to how we get this training done. If you will follow from page nine on, we will be talking about apprenticeship training, and how that affects us, and some recommendations.

[Traduction]

Deuxièmement, on ne doit pas s'étonner que les sociétés privées voulant sans cesse accroître leurs bénéfices, exploitent nos ressources au détriment de nos intérêts à long terme. Les richesses naturelles canadiennes devraient appartenir à la population canadienne dans son ensemble, et non pas à des sociétés privées. Ce n'est que par la propriété publique que nous exercerons le contrôle de ces ressources et que nous pourrions transformer ces richesses en une infrastructure manufacturière.

Troisièmement, ce faisant, nos industries auront besoin d'une certaine protection temporaire contre les importations. Point n'est besoin de rougir en demandant de telles restrictions commerciales. D'une part, les grandes puissances industrielles, les États-Unis, l'Allemagne le Japon, ont elles aussi pris d'importantes mesures de protectionnisme quand elles étaient à des stades de développement comparables à celui que nous vivons actuellement. D'autre part, rien ne justifie que nous acceptions que les sociétés multinationales, dont le rôle est si important dans notre commerce, soient celles qui décident de l'orientation de nos relations économiques internationales. Cela ne signifie pas qu'il faille stopper le commerce. Cela signifie tout simplement que le libre échange sans garantie de bénéfices bilatéraux est inadmissible. En imposant ces restrictions sur les importations, nous pourrions permettre à la production intérieure de desservir notre propre marché, et par conséquent, de constituer une base pour des exportations futures.

Quatrièmement, il est important de souligner qu'une protection contre les importations n'est en elle-même, qu'un élément d'une stratégie industrielle. En effet, une stratégie industrielle dont les objectifs sont sociaux ne peut pas être implantée sans une planification étendue de l'économie. Tant que nous ne remettons pas en question le contrôle de notre économie par les sociétés, une telle planification se bornera à s'attendre à ce que les sociétés agissent de façon «plus responsable».

Comme toutes les sociétés le savent très bien, la véritable planification signifie avant tout le contrôle de ce que l'on veut planifier. Puisque la production et les investissements sont actuellement contrôlés par les sociétés, une véritable planification gouvernementale passe par la remise en question du contrôle qu'ont les sociétés sur notre économie.

Monsieur le président, voilà la base économique que nous voulons proposer aux membres du comité.

La rubrique suivante constitue un relevé de la situation nationale et nous indiquons que les syndicats, comme le nôtre, ont coopéré avec le gouvernement fédéral lors d'études tripartites de l'économie ou encore à l'occasion de grands projets, d'études sectorielles industrielles ou d'études effectuées par des groupes de travail. Nous en sommes venus à la conclusion évidente que la formation de la main-d'œuvre est primordiale, ce qui nous amène à la troisième partie de notre exposé, que M. John va vous lire. Nous parlons en commençant de planification économique, démontrant qu'il existe une certaine coopération et certaines ententes entre l'industrie et les syndicats au sujet de la façon de former la main-d'œuvre. Passez donc à la page 9, car il y est question de la formation des apprentis à notre point de vue, et nous y présentons des recommandations.

[Text]

Mr. John.

Mr. Eric John (United Automobile Workers, Skilled Trades Council): The apprenticeship training. Our union represents workers in aerospace, electronics, tool and die making and other areas that call for a high ratio of skilled trades.

Within our union structure, we have a Canadian Region Skilled Trades Council. One of their fundamental concerns is apprenticeship training and, on this subject matter, they made a statement to the Ontario Industrial Training Council in 1978, and for your benefit, we quote in part:

• 1950

... The structure of our apprenticeship program is inherently biased against any serious increase in the scope of developing skilled tradesmen. The school system, by itself, is inherently unable to give potential tradesmen the experience and on-the-job feel that is absolutely essential. And industry has shown a strong unwillingness to do the job that's needed. Small firms are concerned about investing resources in individuals who they fear will be "pirated" away by larger, better-paying corporations. The larger companies seem quite happy to depend either on robbing the smaller firms or looking abroad to import skilled tradesmen. Because of the time it takes to go through an apprenticeship program, a company suddenly recognizing a need for a tradesman but having ignored the problem to date, will always find it easier and cheaper to steal the tradesmen of foreign countries ...

... Although the formal education system has a role in theoretical training and preparatory work, its proper role is to supplement what must be essentially an on-the-job training program. Any attempts to have the schools play a larger role has only led to their being discredited by employees and employers. It is also necessary to add that counselling program must end their negative role of downgrading industrial employment and must rather emphasize the positive role of apprenticeships as leading towards gainful employment. Such a change in attitude can, of course, only be successfully maintained if skilled work and industrial work in general do in fact receive the status of good wages and dignified working conditions in the real world.

There must be a government role in enforcing compulsory certification to guarantee standards in the trade, and in working with the federal government to develop national standards. Although apprenticeship training falls under the provincial jurisdiction, the mobility of tradesmen across provincial boundaries suggests that a national perspective is only common sense. The government has an additional role in establishing a central body to co-ordinate the forecasts of the future needs of the various industries so there's some basis for school counsellors to give more accurate advice, for public information to be distributed about future opportunities, and for general planning of future programs (although, as we mentioned earlier, there are strict limits to forecasting in an

[Translation]

Monsieur John.

M. Eric John (Travailleurs unis de l'automobile, Conseil des métiers spécialisés): La formation des apprentis. Notre syndicat représente des travailleurs de l'aéronautique, de l'électronique, des outilleurs-ajusteurs et d'autres métiers qui exigent une formation très spécialisée.

Au sein de notre syndicat existe le Conseil régional canadien des métiers spécialisés. Une de ses principales inquiétudes est la formation sous apprentissage et, à ce sujet, il fait en 1978 une déclaration au Conseil de la formation industrielle de l'Ontario, dont je vais vous citer un extrait:

... La structure de notre programme d'apprentissage est telle que nous ne pourrions jamais obtenir une véritable augmentation du nombre d'ouvriers qualifiés. Le système scolaire est lui-même incapable de donner à ses étudiants l'expérience en cours d'emploi qui est absolument nécessaire. L'industrie s'est montrée fort peu disposée à faire le nécessaire. Les petites entreprises ne veulent pas investir dans des personnes que viendront leur souffler les sociétés plus importantes offrant de meilleurs salaires. Les grosses sociétés se contentent de voler les ouvriers les plus compétents aux petites entreprises ou vont chercher ces ouvriers à l'étranger. Comme l'apprentissage dure assez longtemps, une société qui réalise tout à coup qu'elle a besoin d'un ouvrier qualifié trouvera toujours plus facile et moins coûteux d'aller chercher cet ouvrier à l'étranger ...

... Bien que le système d'enseignement officiel ait un rôle à jouer au niveau de la formation théorique et du travail préparatoire, il a eu également un rôle à jouer au niveau de la formation en cours d'emploi. Chaque fois qu'une école a essayé de jouer un tel rôle, elle a été critiquée tant par les employés que par les employeurs. Il convient d'ajouter également que les services d'orientation doivent cesser de rabaisser les emplois industriels, et chercher plutôt à souligner l'aspect positif des stages d'apprentissage qui permettent d'obtenir des emplois rémunérateurs. Un tel changement dans les attitudes se maintiendra que si les emplois spécialisés et les emplois industriels commandent effectivement de bons salaires et offrent de bonnes conditions de travail.

Le gouvernement doit quant à lui exiger une accréditation obligatoire afin de garantir les normes des métiers, et il doit mettre au point des normes nationales. Même si les stages d'apprentissage relèvent de la compétence provinciale, la mobilité des travailleurs exige qu'on adopte un point de vue national. Le gouvernement doit également constituer un organisme central chargé de coordonner les prévisions des diverses industries en matière de main-d'œuvre, afin que les conseillers en orientation puissent donner aux étudiants de meilleurs conseils, qu'on puisse distribuer des renseignements sur les débouchés futurs et planifier les programmes scolaires, même s'il est difficile de faire de telles prévisions dans un environnement qui lui, n'a pas été planifié. Pour lancer ce processus, on pourrait

[Texte]

unplanned environment). This process could perhaps be started by following up on the Chatham survey of the need for skilled tradesmen.

The most important change necessary is to move from the present ad hoc apprenticeship programs to one that actively encourages the expansions of apprenticeships. We recommend that each corporation be assessed a tax proportionate to its use of skilled tradesmen and that each corporation receive a grant proportionate to its development of tradesmen via an apprenticeship program. In this way there'd be both an incentive to increase the number of apprenticeships and a more fair sharing of the cost of such programs.

While the skilled trades submission was made to a provincial body and is several years old, the problems posed remain, and the recommendations made and as follows are even more applicable today, with the federal level of government required to play an active part.

As has been demonstrated in Canada since World War II, there is no short-cut to training skilled trades journeymen. The concept of modular training being advocated by some provincial governments will not produce the skilled trades journeymen required to fill the national need.

The advocates of modular training have no concept of the required training necessary for a skilled trades journeyman. Modular training does not develop the overall skills of a tradesman. It regiments the learning processes that are so vital in rounding out the full skills of a journeyman.

On the other hand, the full apprenticeship system relates each function in the learning process towards the job to be completed and the apprentices must be exposed to all facets of the trade at every stage of the learning process. This procedure over the years has produced fully qualified tradesmen and can continue to do so if fully utilized.

• 1955

The expenditures already advanced by the federal government in assistance to the provincial governments have not produced the journeymen required by industry to this point in time.

We recommend that the federal government seriously consider withholding any further expenditures until the provinces establish programs that ensure the moneys will be used to produce fully qualified skilled trades journeymen, and not to continue to finance further provincial commissions and studies which have failed to produce the number of tradesmen required by the nation.

In conclusion, Mr. Chairman and task force members, we submit this statement in the hope that remedial action will be forthcoming and that this is not simply another debating exercise in which we have participated more than enough in the recent time.

We thank you again for this opportunity.

The Chairman: Thank you. Apropos your last remark, I want to point out that although there are a majority of

[Traduction]

se servir de l'enquête Chatham sur les pénuries de spécialistes.

Mais le plus important est de passer des stages d'apprentissage ponctuels que nous offrons en ce moment à des stages bien organisés. Nous recommandons que chaque société soit tenue de payer une taxe proportionnelle au nombre d'ouvriers spécialisés qu'elle emploie et reçoive une subvention proportionnelle au nombre de spécialistes qu'elle peut former sous apprentissage. De cette façon, on encouragerait les sociétés à offrir plus de stages d'apprentissage et les coûts de la formation seraient partagés de façon plus équitable.

Cette déclaration a été faite devant un organisme provincial il y a plusieurs années, mais les problèmes qu'elle pose sont toujours d'actualité. Ces recommandations sont encore plus applicables de nos jours puisque le gouvernement fédéral est tenu d'y jouer un rôle.

Comme on l'a vu au Canada depuis la Deuxième guerre mondiale, on ne peut pas prendre de raccourci lorsqu'il s'agit de former des spécialistes. Certains gouvernements provinciaux ont prôné la formation modulaire mais cette dernière ne permet pas de répondre à la demande nationale.

Les tenants de la formation modulaire n'ont aucune idée de la formation nécessaire à un ouvrier spécialisé. La formation modulaire ne développe pas les compétences générales d'un ouvrier. Elle sépare les divers processus d'apprentissage essentiels à la formation globale d'un ouvrier.

D'autre part, les stages d'apprentissage quant à eux relient tous ces processus et exposent les apprentis à tous les aspects du métier, tout au long de leur apprentissage. Cette méthode a produit des ouvriers spécialisés compétents et pourrait continuer à le faire à condition de s'en servir.

Les sommes déjà avancées par le gouvernement fédéral pour aider les gouvernements provinciaux n'ont pas produit les hommes de métier dont l'industrie a besoin en ce moment.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral songe sérieusement à bloquer toute avance de fonds jusqu'à ce que les provinces établissent des programmes garantissant que cet argent servirait à former des hommes de métier pleinement qualifiés et non plus à financer d'autres commissions provinciales et d'autres études qui ne servent nullement à préparer les hommes de métier dont le pays a besoin.

Pour conclure, monsieur le président, membres du Comité, nous présentons ce mémoire dans l'espoir que des mesures seront prises et qu'il ne s'agit pas ici simplement d'un autre débat semblable à ceux auxquels nous avons déjà suffisamment participé ces temps derniers.

Nous vous remercions encore une fois de nous avoir offert cette possibilité.

Le président: Merci. Au sujet de votre dernière remarque, j'aimerais vous faire remarquer que, bien qu'une majorité des

[Text]

government members of Parliament on this task force of seven members—four from the government, two from the Conservative Party and one from the NDP—we have not been directed, nor do we in any way consider we are conducting our work, to defend any of the present government policies. We feel we have a mandate to re-examine openly what is being done now, find out where it is lacking, and to make recommendations to improve the situation. That is what we intend to do. We are hoping to have a report around the beginning of June, that we at least move in that direction and that is why we are listening to you and others.

The first questioner for the task force tonight will be Mr. Marceau. If you wish you could use the translation apparatus to help you.

Mr. Marceau.

M. Marceau: Merci messieurs. Vous avez exprimé votre opinion d'une façon assez claire, assez sincère, et nous sommes ici pour vous écouter, sans nécessairement partager toutes les opinions que vous avez exprimées. Toutefois, nous en prenons bonne note.

Vous semblez favoriser dans votre mémoire ce que nous appelons nous un grant-levy system, qui est un genre de taxe imposée aux compagnies. Est-ce que vous avez fait particulièrement des études sur ce système-là? Car nous avons eu des témoins qui nous ont dit que ce système-là pouvait être utile, d'autres nous ont dit qu'il serait inefficace. Alors, à ce sujet-là, sur quoi vous basez-vous pour formuler votre idée? Pourriez-vous entrer dans les détails de cette idée-là que vous exprimez tout particulièrement au bas de la page 11?

Mr. Gill: There are a couple of things. One, it should be pointed out that the grant-levy system is something that has been proposed by unions such as ours for some time. Details are not necessarily there, because we have not been able to get any experimentation going.

I just quickly went over the section of this brief in which we talk about the national perspective. I should point out that industry and labour on this consultative task force came to agreement on this sort of proposal. It should be remembered that we do have industry at their highest level of representation jointly agreeing with us on the necessity of doing something like this. I will ask Mr. John to give some more detail on this.

The Chairman: Are you referring to the sector . . .

Mr. Gill: The sector task force that has been set up . . .

The Chairman: . . . two or three years ago.

Mr. Gill: Four.

The Chairman: I guess we got the report about two years ago.

Mr. Gill: Or the comments on the report. I think some provinces are still commenting on it. I have not seen any adverse comment from any provinces on it. The strange thing was that for the first time, I guess, in my memory anyway, the

[Translation]

membres de ce groupe de travail de 7 membres soient justement des députés du gouvernement, 4 du parti ministériel, 2 du parti conservateur et 1 du parti néo-démocrate, on ne nous a pas donné l'ordre, et nous n'estimons nullement que nous effectuons notre travail dans ce sens, de défendre les politiques actuelles du gouvernement. Nous estimons détenir le mandat de réexaminer ouvertement ce qui se fait actuellement, de voir où sont les lacunes et de formuler des recommandations en vue d'améliorer la situation. Ce sont là nos intentions. Nous espérons présenter notre rapport au début du mois de juin, c'est dans cette direction que nous agissons et c'est pourquoi nous vous écoutons et nous en avons écouté d'autres.

Le premier à poser des questions pour le groupe de travail ce soir sera M. Marceau. Si vous le voulez, ou si vous en avez besoin vous pouvez utiliser les écouteurs qui vous donneront l'interprétation.

Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, gentlemen. You expressed your thinking in a clear, sincere manner and we are here to listen to you, without necessarily sharing the views you have expressed. Nevertheless, your opinions will not be forgotten.

You seem to come out in your brief in favour of what we call a grant-levy system, a kind of tax levied on companies. Have you studied more particularly that system? We have heard witnesses who have told us that this system could be useful while others have claimed that it would be inefficient. I would therefore like to know on which base you put forth this idea? Can you give us some details on this aspect you discussed more particularly at the bottom of page 11?

M. Gill: Il y a plusieurs choses. D'abord, il est à noter que les syndicats comme le nôtre proposent ce genre de régime depuis quelque temps déjà. Il n'y a pas vraiment de détails puisque nous n'avons pas pu l'essayer à des fins expérimentales.

Je regarde rapidement la partie du mémoire où il est question de la perspective nationale. J'aimerais également faire remarquer que les représentants de l'industrie et des syndicats qui faisaient partie du groupe de travail consultatif en sont venus à une entente sur ce genre de proposition. Il ne faut pas oublier qu'il y a des industries dont la haute direction convient, comme nous d'ailleurs, qu'il faut faire quelque chose de ce genre. Je vais demander à M. John de vous donner quelques détails supplémentaires.

Le président: Parlez-vous du secteur . . .

M. Gill: Du groupe de travail sectoriel qui a été constitué . . .

Le président: . . . il y a deux ou trois ans.

M. Gill: Il y a 4 ans.

Le président: Je crois que nous avons reçu le rapport et il y a environ 2 ans.

M. Gill: Ou les commentaires sur le rapport. Je crois que certaines provinces formulent toujours des commentaires. Je n'ai pas encore vu de commentaires défavorables de la part des provinces. Le plus étrange, c'est que pour la première fois,

[Texte]

top levels of industry agreed to the need for looking at this thing, and it was evidenced because they signed that report that came out.

The Chairman: Mr. John.

M. John: Je voudrais bien vous répondre en français, mais je ne me suis pas servi de la langue française depuis quelques années... Aussi je préfère vous répondre en anglais.

• 2000

M. Marceau: Vous avez beaucoup de facilité, vous devriez continuer.

M. John: Merci. The Canadian Region Skilled Trades Council has been involved in promoting apprenticeship programs over many many years, so has the UAW, our parent organization, and they have taken extreme pride in developing good substantial programs. The thing that has not happened is that industry in general has not responded and taken up the challenge of training apprentices so that they would be fully qualified journeymen. It is, therefore, that we came to the conclusion—and it is industry that brought this response about—because they have said it is too expensive. They are the ones that have been stealing the journeymen from each other, and because of the savagery between themselves we felt that if they would be sharing in the cost of training apprentices to become journeymen, we would get a more civilized way of dealing with that problem. Now while it might be said that some people would say that that system fails, that might well be true if it is not properly organized, but it is the same if the federal government assesses a tax; if you fail to pay it they have a way to get that money anyway. Now we suggest that we use the same tactics to accomplish this, because generally a country without skilled trades journeymen will not be able to develop all of its potential that they have in industry.

So as far as we are concerned it is a very critical issue that you are dealing with and we are going to make our viewpoints known. We say it is absolutely essential that industry come to the task and train apprentices. They have not done so. You see more of it today and if you look around the reason is quite obvious. The federal government in co-operation with the provincial governments have established many financial assistance programs and because of that some of the industries are now getting involved in training. Let me make one point. I am sure you are all aware that the Ford Motor Company, to build a plant in Windsor, got \$68 million, but one of the things that was never publicized was that they are also getting moneys to train or upgrade the skilled tradesmen with the new technology. Now that has never been publicized, but the Ford Motor Company is willing to take that money from the federal government. We have always said that it is a responsibility of industry to update us to keep the journeymen abreast of new technology.

[Traduction]

autant que je me souviens, la haute direction de l'industrie a accepté le fait que cette proposition méritait d'être examinée, comme le démontrent bien les signatures qui figurent sur le rapport.

Le président: Monsieur John.

Mr. John: I would really like to answer you in French, but having not spoken French for a few years, I prefer to answer in English.

Mr. Marceau: You are very gifted, carry on.

Mr. John: Thank you. Depuis fort longtemps, le Conseil régional canadien des métiers spécialisés s'occupe de mettre sur pied des programmes d'apprentissage, tout comme les TUA, organisme auquel nous sommes affiliés. On s'évertue à mettre au point des programmes valables. Cependant, du côté des sociétés en général, la réponse n'a pas été très enthousiaste et on n'a pas relevé le défi de faire passer les apprentis au stade d'ouvriers qualifiés. Par conséquent, nous sommes forcés d'accepter la réponse que nous donne l'industrie à cet égard, c'est-à-dire que c'est trop coûteux. Mais ce sont les sociétés elles-mêmes qui précisément se pirataient l'une l'autre les ouvriers qualifiés et c'est pourquoi, si elles acceptaient de partager le coût de la formation sur le tas donnée aux apprentis pour qu'ils deviennent ouvriers qualifiés, le problème serait résolu de façon plus civilisée. D'aucuns diront que si un tel régime échoue, ce sera la catastrophe. Cependant, il n'y a aucune raison pour qu'il échoue, s'il est bien organisé, à la manière du régime fiscal du gouvernement fédéral. En effet, tout comme il y a des mesures qu'on peut prendre contre ceux qui sont en défaut de paiement d'impôt, nous proposons le même genre de mesures, parce qu'en général, il est reconnu qu'un pays qui n'a pas d'ouvriers qualifiés ne peut pas exploiter son plein potentiel industriel.

En ce qui nous concerne, c'est là un élément capital et nous entendons le faire reconnaître. Nous prétendons qu'il est absolument essentiel que l'industrie forme des apprentis. Jusqu'à présent, elle ne l'a pas fait. Cependant, de plus en plus, l'industrie s'adonne à cette formation, et la raison en est très simple. Le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements provinciaux, a mis sur pied des programmes d'aide financière et c'est à cause de cela que certaines industries font désormais de la formation. Je tiens à souligner une chose. Je suis sûr que vous connaissez tous l'entente conclue entre Ford, pour son usine de Windsor, et le gouvernement fédéral. La société Ford a obtenu 68 millions de dollars, mais une partie de cette somme, fait qui est mal connu, doit servir à former ou à recycler des ouvriers pour qu'ils puissent utiliser les nouvelles technologies. Il n'y a pas eu beaucoup de publicité à cet égard, mais il n'en demeure pas moins que la société Ford est toute prête à accepter de l'argent du gouvernement fédéral. Nous avons toujours prétendu qu'il incombait aux sociétés de recycler les ouvriers qualifiés pour qu'ils soient aptes à utiliser les nouvelles technologies.

[Text]

I hope to give you some of the background of why we believe that this would be a system where industry would be forced to share the cost of training journeymen.

M. Marceau: Les compagnies nous informent qu'elles ne sont pas disposées à faire de l'entraînement. Elles se refusent à en faire, sauf pour les employés dont elles ont besoin.

Est-ce que vous croyez qu'il est possible d'obliger les compagnies à donner un apprentissage général ou serons-nous obligés, en quelque sorte, d'avoir des gens qui vont être préparés uniquement pour un métier, ou uniquement pour une section, et qui ne pourront pas trouver d'emplois?

Mr. John: Yes, industry will always try to make sure that they train people to prevent their mobility, because that way whatever they spend on training them will tie them to their establishment. The term "journeyman" implies that it is an individual who has completed his training as an apprentice and is now able to go from one employer to another employer to give his services as a tradesman, or a craftsman really. So yes, companies will be reluctant to do that, and this is why they would be critical of that kind of system because it would force them to accept the principle that they are obligated to do some training. I think there are some who have expressed the viewpoint that to train people for the ought to be part of the cost of doing business future needs.

• 2005

Mr. Bettles (President, Local 112, United Automobile Workers): In other words, we are saying to you that the national interest dictates that we have this all-round type of journeyman, and from our experience we find that if it is dictated by national interest the companies involved will conform. It is not unnoticed by us that multinational corporations with bases in the U.S. have this general all-round training with their state governments, but once they enter a foreign country they do not want this type of training. I think the national interests of their home country dictate that they have to, and we are just saying that in this case, with the tax levy system, they will have to in this country also because if we continue to go at the current rate—and I am mainly concerned with the development of industry, not the established industry or the type of industry that requires low skills—the development of new industry dictates that we must have these all-round tradesmen.

I would say, looking at the age groups of the tradesmen in this country today, that the movement has to be made within the next 10 years. Those journeymen have to be trained. Otherwise we are in a position where we will not have the journeymen to train the apprentice. As you know, if you look at the statistics going back since the war, we have had an influx of tradesmen from throughout the world. Actually it has been good for Canada in this respect, that we have the different types of tradesmen, the different trained tradesmen from around the world, to give that all-round training to our young people. But if we miss this opportunity—and we are missing it today because they are retiring at an enormous rate out of our plants; most of those people are now in their 50s,

[Translation]

J'espère que je vous donne assez d'arguments pour vous convaincre du bien-fondé d'un régime selon lequel l'industrie serait forcée de partager le coût de la formation des ouvriers spécialisés.

Mr. Marceau: The industry tell us that it does not wish to train people except in cases where they need them.

Do you think that it is possible to force industry to give a general skilled training or will we have to accept their training only people for certain skills, the ones that they need specifically, and who will not be able to get jobs anywhere else afterwards?

M. John: Les sociétés chercheront toujours à donner une formation telle que toute mobilité soit exclue, car ils veulent que les sommes qu'ils dépensent pour la formation servent à leurs propres fins. Le terme «ouvrier spécialisé» signifie qu'une personne a reçu une formation, à titre d'apprenti, et peut se présenter chez n'importe quel employeur pour offrir ses services d'ouvrier de métier, d'artisan en quelque sorte. Donc, les entreprises hésitent à le faire. Elles critiquent ce genre de régime car il les forcerait à accepter le principe selon lequel c'est à elles à offrir une certaine formation. Je crois que certains ont exprimé l'avis que la formation en vue des besoins futurs devrait constituer une partie des frais généraux des entreprises.

M. Bettles (président, local 112, Travailleurs unis de l'automobile): En d'autres termes, nous prétendons que l'intérêt national exige que nous ayons ce genre d'hommes de métier «complets»; or l'expérience nous démontre que, si l'intérêt national l'exige, les entreprises plieront. Nous N'avons pas manqué de constater que les sociétés multinationales établies aux États-Unis offrent ce genre de formation générale en collaboration avec les gouvernements des États, mais qu'une fois rendues à l'étranger, elles n'en veulent plus. Je crois que l'intérêt national de leur pays d'origine l'exige et nous prétendons tout simplement que, dans le cas présent, grâce à un régime d'imposition fiscale, elle devraient tout simplement le faire ici aussi. Si nous continuons au même rythme . . . et je me préoccupe surtout de la mise sur pied d'industries, et non des industries déjà établies ou des industries dont la main-d'œuvre est plus spécialisée . . . la mise sur pied de nouvelles industries exige que nous ayons des hommes de métier généralistes.

Je dirais que, si l'on regarde le groupe d'âge des hommes de métier canadiens aujourd'hui, il faut agir d'ici dix ans pour former nos hommes de métier, sinon, nous nous retrouverons sans hommes de métier pour former les apprentis. Comme vous le savez, si l'on regarde les statistiques depuis la guerre, nous constatons qu'il y a eu beaucoup d'hommes de métier qui ont immigré ici de partout. En fait, il a été excellent pour le Canada que nous ayons différents types d'hommes de métier, des hommes de métier à la formation différente venant d'un peu partout dans le monde, pour offrir une formation globale à nos jeunes. Toutefois, si nous ratons cette chance . . . et nous la ratons aujourd'hui car les hommes de métier prennent leur retraite à un rythme accéléré dans nos usines; la plupart

[Texte]

60s and 70s—and if the new journeyman or apprentice going into the plant fails to gain that training, we have lost it forever and we will never recover. I would say that in some of the major technical industries of this country we are almost lost at this point. When companies have to go outside of Canada for engineering and development outside and then bring it back, we are in trouble. Companies which five years ago could do that work in this country can no longer do it.

M. Marceau: Vous avez précisément touché un point extrêmement important, soit celui du vieillissement des personnes qualifiées. Croyez-vous qu'on devrait utiliser davantage les personnes qui approchent de l'âge de la retraite? Et avant qu'ils prennent leur retraite ou même après l'avoir prise, pensez-vous qu'ils devraient être utilisés pour la formation des jeunes qui veulent entrer sur le marché du travail? Nous avons reçu des suggestions de gens d'un certain âge, qui étaient encore capable de rendre des services et qui n'avaient pas l'occasion de le faire. En d'autres mots, pensez-vous qu'on utilise suffisamment les personnes qualifiées qui approchent de l'âge de la retraite? Ne pourrait-on pas accroître leur rôle dans la formation plutôt que de les laisser dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite sans recourir à leurs services et après cela ils seront inutile pour la société?

Mr. John: I am a tool and diemaker by trade. I have two more years and I want to retire, and when I retire I do not want to be involved in anything else. I want to enjoy my retirement. I might add that one of the reasons for feeling this way is that I have very little sympathy for the big corporations which did not heed our advice and train apprentices 15 to 20 years ago when we talked about it, which we had to fight with so that they would even accept the language of apprenticeship training in our collective agreements. It has only been lately, when the shortage has been more pronounced, that they have agreed to train. So I do not have much sympathy for them. The other problem we have is that everybody—surveys from Ontario, training for Ontario's future, this report on the symposium Focus on Apprenticeship—there must be literally thousands of studies that have been made by all kinds of people, and by a lot of people that probably live on making projections or looking at reports but not really doing anything to train journeymen. We are saying that what we ought to be doing is get the journeymen involved, really, because they are most important, to make sure that people will be trained.

• 2010

I agree with your concept; it is just that I think we should not go to the one that is retiring. We still have tradesmen available in the plant and all of their skills ought to be fully utilized to train apprentices for the future.

The other thing that is very difficult, and let me give you an example: at Ford in Windsor, for example, we have lowered our ratio to one to three-and-a-half. For every three-and-a-half journeymen we have an apprentice, where traditionally we had

[Traduction]

d'entre eux ont actuellement 50, 60 ou 70 ans... Et si les nouveaux hommes de métier ou les apprentis qui commencent à l'usine n'obtiennent pas cette formation, elle sera perdue à jamais, nous ne la retrouverons jamais. Je dirais que, dans le cas de certaines industries très techniques, nous sommes déjà presque fichus. Lorsque les entreprises doivent sortir du Canada pour ramener des connaissances techniques de pointe il y a un problème. Les entreprises qui le faisaient il y a cinq ans au Canada ne peuvent plus le faire aujourd'hui.

Mr. Marceau: You have touched there upon an extremely important point, the aging of qualified personnel. Do you think that greater use should be made of those persons approaching the age of retirement? Do you think that before they retire or even after they have retired, they might give this training to the young people who wish to get into the labour force? We heard such a suggestion from people who are getting on in age, who are still capable of being useful but who are not asked to help. In other words, do you think that sufficient use is being made of qualified people approaching their retirement? Could we not accentuate their role at the training level rather than leave them in industry until they retire, not using their services, and then they become useless to society?

M. John: Je suis ouvrier de métier. Il me reste encore deux ans avant de prendre ma retraite. Lorsque je la prendrai, je ne tiens pas à faire autre chose. Je veux profiter de ma retraite. J'ajouterais que si j'ai de tels sentiments, c'est que j'ai très peu de sympathie pour les grandes entreprises qui n'ont pas tenu compte de nos conseils et n'ont pas formé des apprentis il y a quinze ou vingt ans lorsque nous avons soulevé la question, lorsque nous avons dû nous battre pour qu'il soit même question de la formation des apprentis dans nos conventions collectives. Ce n'est que tout récemment, lorsque s'est annoncée la pénurie, que les entreprises ont accepté de former des ouvriers. Je n'ai donc pas beaucoup de sympathie pour elles. L'autre problème c'est que tout... les enquêtes du gouvernement de l'Ontario, le livret Formation en vue d'assurer l'avenir de l'Ontario, le rapport du colloque sur l'apprentissage... il doit y avoir des centaines d'études qui ont été effectuées par toutes sortes de personnes, dont beaucoup gagnent probablement leur vie à faire des prévisions ou à examiner des rapports sans pour autant faire quoi que ce soit en vue de former des hommes de métier. Nous voulons faire valoir que nous devons faire appel aux hommes de métier puisqu'en réalité ils sont essentiels si nous voulons nous assurer que la relève soit formée.

J'accepte votre théorie; toutefois, j'estime qu'on ne doit pas faire appel à celui qui va prendre sa retraite. Nous avons encore des hommes de métier disponibles dans les usines et on devrait faire appel au maximum à toutes leurs compétences pour former des apprentis en vue de l'avenir.

Il y a une autre chose qui est extrêmement difficile, et laissez-moi vous en donner un exemple: à l'usine Ford de Windsor, le pourcentage est passé à un pour trois et demi. Pour trois hommes de métier et demi, nous avons un apprenti

[Text]

a ratio of one to eight. And the reason we did it was because there was a shortage. Lo and behold, out of the 1,200 tradesmen at work, we had 700 that were laid off. Obviously, most of the apprentices were laid off, too.

So stability in the work force is a very important part of this problem that has to be resolved. It is very difficult for the journeymen and for the apprentices to say they have got a good system when they can get all laid off within a very short period of time. So I think efforts ought to be made to create stability in the workplace to enhance that kind of a process.

M. Marceau: Dans votre milieu, est-ce que vous prévoyez que les années 1980 vont être surtout marquées par le chômage, ou par le manque de travailleurs qualifiés? Comment voyez-vous l'avenir dans votre industrie? Y aura-t-il un problème de chômage ou une pénurie de travailleurs qualifiés?

The Chairman: Or the two together.

Mr. Bettles: I would have to say you hit it right on—"together". They go together; they really do go together.

If you have a shortage of tradesmen, you have unemployment, because the base is your tradesmen and you cannot get into production without them. So they go hand in hand.

All new industry, or highly technical industry, such as the aerospace industry, the electronics industry, require those highly trained tradesmen—and I am going from designers, planners, down to your toolmaker and your normal tradesman, as we talk about them in an industrial environment. Without those people, if you were to put a billion dollars into industry tomorrow, there are not the people in industry that can design and build the tooling necessary to get into production.

One of our companies is de Havilland Aircraft, and most of you know the history of that company. It has been around since 1928. I think it holds a record: it has trained three apprentices since 1928. Three apprentices in tool and die in all that time!

They are currently getting involved, because of some government money and so forth, in new programs. But it came to light today that, because of their lack of training in design engineering, planning, and tool and die, they have now gone to England with the wing of the DASH-8—I have got that information today—for the design and drafting and development of that wing.

Five years ago, on the DASH-7, they could do it in-house. Today, they cannot: they cannot meet those requirements. They do not have the work force available to do it and that work force is not available in Canada.

Canadair, which is another government-owned corporation, used an American design, used German engineers, American engineers, British engineers, and toolmakers from the U.S. at exorbitant rates to develop the tooling. But without those high costs of importing those tradesmen to do that work, there would be no production on the Challenger today. And I am saying to you that it goes hand-in-hand. Without those tradesmen, there will be unemployment, and there will be worse unemployment.

[Translation]

alors que jadis c'était un pour huit. On l'a fait parce qu'il y avait pénurie. Or, comme par hasard, sur 1,200 hommes de métier au travail, 700 ont été mis en disponibilité. Il est évident que la plupart des apprentis l'ont également été.

L'aspect de la stabilité de la main-d'œuvre constitue un élément très important du problème qu'il faut résoudre. Il est extrêmement difficile pour les hommes de métier et les apprentis de dire que le système est bon alors qu'ils peuvent être licenciés pratiquement du jour au lendemain. Je cois donc que des efforts sont nécessaires pour rendre le milieu de travail plus stable et favoriser ainsi ce genre de processus.

Mr. Marceau: In your area, do you foresee that the nine-teen-eighties will be memorable mainly because of unemployment or because of the lack of skilled workers? How do you envisage the future in your industry? Will there be unemployment or a shortage of skilled workers?

Le président: Ou les deux.

M. Bettles: Je dois dire que vous avez visé dans le mille, «des deux». Cela va de pair; les deux vont vraiment ensemble.

Si vous avez pénurie d'ouvriers qualifiés, il y a chômage, car les hommes de métier sont essentiels et vous ne pouvez rien produire sans eux. Les deux vont donc de pair.

Toute nouvelle industrie, toute industrie très spécialisée telle que l'industrie aérospatiale, ou électronique exige des hommes de métier très spécialisés, et je parle des dessinateurs, des concepteurs, jusqu'aux outilleurs et aux hommes de métier ordinaires tels qu'on les conçoit dans un environnement industriel. Sans ces gens, même si vous investissiez un milliard de dollars pour monter dès demain une industrie, il n'y aurait personne aujourd'hui dans l'industrie pour dessiner ou pour fabriquer les outils nécessaires à la production.

L'une de nos entreprises est la De Havilland et vous connaissez pour la plupart son historique. Elle existe depuis 1928. Je crois qu'elle détient le grand record: 3 apprentis depuis 1928. Elle a formé trois apprentis-outilleurs pendant toute cette période!

Elle s'intéresse actuellement à de nouveaux programmes, en raison des subventions gouvernementales. Toutefois, on a appris aujourd'hui qu'à cause du manque de formation de dessinateurs industriels, de concepteurs et d'outilleurs, il a fallu aller en Angleterre pour faire construire les ailes du DASH-8, je l'ai appris aujourd'hui, pour dessiner, faire les plans et construire cette aile.

Il y a cinq ans, pour le DASH-7, tout avait été fait ici. Aujourd'hui, c'est impossible. On n'a plus la main-d'œuvre pour le faire, cette main-d'œuvre n'existe plus au Canada.

Canadair, une autre société de la Couronne, a fait appel à prix d'or des concepteurs américains, à des ingénieurs allemands, à des ingénieurs américains et britanniques, à des outilleurs des États-Unis. Toutefois, si on n'avait pas consacré autant d'argent à faire venir les hommes de métier nécessaires, on n'aurait jamais pu produire le Challenger. Je vous dis que cela va de pair. Sans homme de métier, il y aura chômage, il y aura même un chômage accru.

[Texte]

I think that ends my comments in that area. I have cut it kind of short but I think I have covered it. I do not want to over-dramatize it but I think the people of this country have got to know that is where we are at in Canada.

M. Marceau: Est-ce que vous êtes en relation régulièrement avec les centres de main-d'œuvre et pouvez-vous nous dire si vous êtes satisfait de ces services? Avez-vous des suggestions à nous formuler pour les rendre plus efficaces? Également, dans le domaine des lois fédérales concernant l'emploi, est-ce que vous avez des commentaires à nous formuler sur des lois qui seraient plus utiles que d'autres sur des programmes qui seraient plus utiles que d'autres ou sur des programmes qui seraient moins efficaces? En fait, j'aimerais entendre vos commentaires sur les services fédéraux, sur les programmes fédéraux et pour les lois fédérales, en général, dans le domaine de l'emploi.

• 2015

Mr. Bettes: Well, I could cover one that astonished me. I sat on the Ontario provincial committee on the metal working trades for the Province of Ontario. While we were drawing up that program, which is a detailed document of apprenticeship for the metalworking trades, I was astounded by the introduction from the Manpower Commission that the in-school training section of the program would be paid for out of the Unemployment Insurance Commission instead of under Manpower. Really, what it did was to take that young tradesman we are apprenticing in the plan—and of course there is assistance given to the corporation under this program—and say to him, When you go to school, the first thing we are going to teach you in school is how to fill out an unemployment insurance card. I think that is a disgrace. I think the corporations that are getting the advantage of these people's training, who will stay with them, to be drawing unemployment insurance in a country like this is just unbelievable. I could not believe it when it was brought down, but it is still there today.

That is one of the reasons we are saying to you, Look, the corporations draw an advantage by having well-trained journeymen and they should pay for it. They are the ones benefiting, not the Canadian consumer. The Canadian consumer pays indirectly through the price of the product, but why should he pay on the first part of it, on the development cost to the corporation? That tax should be levied against the corporations who use it and not have our people when they go into an apprenticeship program—this is employment for the future—learn how to collect unemployment insurance.

Mr. John: May I add, I think it is a very interesting question. I have in front of me a release from the Government of Canada which announces a \$350 million Special Industry and Labour Adjustment Program. I do not have time to study it in detail, but on the second page, it says:

[Traduction]

Je crois que c'est tout ce que j'ai à dire à ce sujet. Tout en ayant été assez bref, je crois avoir tout dit. Je ne veux pas exagérer, mais je crois que les Canadiens doivent savoir que c'est là où sont les choses au Canada.

Mr. Marceau: Do you keep in contact regularly with the Employment Centres and could you tell me if you are happy with their services? Do you have any suggestions to make them more efficient? Also, as far as federal legislation is concerned, do you have any comments to make on programs or legislation that would be more useful or efficient than others? I would like to know what you think of the federal services, as far as employment is concerned.

M. Bettes: Je pourrais commencer en vous parlant d'un programme qui m'a vraiment beaucoup surpris. Ainsi, j'ai participé au comité de la province de l'Ontario sur les métiers de la métallurgie. Il s'agissait d'élaborer un programme d'apprentissage pour ces métiers mais, pendant la période de préparation, j'ai été très frappé d'apprendre, par la Commission d'Emploi, que la partie scolaire du programme de formation serait payée à l'aide de fonds de la Commission d'assurance-chômage au lieu de crédits du ministère de la main-d'œuvre. Cela signifiait que la première chose que l'on avait enseignée aux jeunes apprentis serait de remplir un formulaire d'assurance-chômage. Selon moi, c'est tout à fait honteux. Je pense que les sociétés profiteront de ce type de formation, puisqu'elles auront des employés qui resteront chez elles, et je ne vois pas pourquoi elles devraient recevoir une aide financière, pour la réalisation du programme, à même les fonds de l'assurance-chômage. Dans un pays comme le nôtre, c'est absolument incroyable. Je trouvais cela incroyable au début mais je constate que le système existe toujours aujourd'hui.

Voilà donc une des raisons pour lesquelles nous vous disons que les sociétés ont avantage à avoir des ouvriers qualifiés et qu'elles devraient être prêtes à en payer le coût. Ce sont les sociétés qui en profitent, non pas les consommateurs. Les consommateurs en payent cependant les coûts, indirectement, puisque ceux-ci se répercutent sur les prix des produits qu'ils achètent, mais il y a lieu de se demander pourquoi ils devraient également en assumer les coûts au départ. On devrait financer cela au moyen d'une taxe perçue auprès des sociétés qui utilisent le système, ce qui nous éviterait de commencer par enseigner aux candidats apprentis comment remplir un formulaire d'assurance-chômage.

M. John: C'est là une question très intéressante. J'ai sous les yeux un communiqué du gouvernement fédéral annonçant un programme spécial d'ajustement pour l'industrie et la main-d'œuvre, pour 350 millions de dollars. Je n'ai pas eu le temps de l'étudier en détail mais, à la deuxième page, on y dit en substance:

[Text]

Membership on the Community Adjustment Committees will normally comprise representatives from the business and labour sectors as well as local and provincial government officials and officials of the federal Departments of IT and C,& EI, Labour and Regional Economic Expansion.

Eight different groups of people are referred to, and I think that is going to be an awful kettle of fish because they are not going to be able to do anything. Let me go further. When it talks on the third page, for workers:

—increased training allowances to encourage workers in redundant occupations to train for other jobs;

The first question, of course, is: What other jobs? What other jobs? We have apprentices that were laid off, for example, that cannot find a job. We have people that are interested. I think if you go to Windsor, to General Motors, when they announced that they were going to have some apprentices there, they had literally thousands of people that applied for a few apprenticeship openings. When they announced they had 2,000 openings in production, there were about 20,000 applications that were picked up for those 2,000 jobs in production.

So, gentlemen, the point I would make is: Let us make sure there is a job; that is a priority. It is not a question of spending more money on training when there is no job, and I think it is really misleading a lot of young people when you tell them to go to college to learn this, that and the other, and when they have completed their training, there is no job. It really is a sad feeling for young people, and what do they do? Many of them have families and what do they do?

So, I think we alluded to a planned economy in our outline. We think the projections ought to be made, accurate projections on manpower requirements, and we have to do the training so we will have the manpower. John is absolutely correct; without a skilled trades workforce, you are not able to do anything.

I will give you an example. In Windsor, we used to have a toolroom of 800 tool and die makers. That is before the free trade agreement. Today we have about 25 tool and die makers left. The latest is that we were supposed to be involved in building a couple of little dies with a value of \$20,000 each, and the foreman in that department is of the opinion that he does not have the manpower anymore to build those kind of dies.

• 2020

The Chairman: What company is that?

Mr. John: The Ford Motor Company.

Mr. Bettes: The design and development went to the United States.

The Chairman: David Orlikow is the next questioner.

Mr. Gill: Can I just add one thing to that?

The Chairman: Yes.

[Translation]

Les comités communautaires d'ajustement comprendront normalement des représentants du secteur privé et des syndicats, ainsi que des gouvernements locaux et provinciaux et, finalement, des ministères fédéraux de l'Industrie et du Commerce, de l'Emploi, du Travail et de l'Expansion Économique Régionale.

Voilà donc des comités qui comprendront huit catégories de personnes différentes. Cela est vraiment exagéré car ils ne pourront rien accomplir de concret. Plus loin, voilà ce que l'on dit:

... augmenter les allocations de formation pour encourager les ouvriers des métiers moins en demande à se recycler.

La première question que l'on doit se poser est évidemment la suivante: se recycler dans quoi? Nous avons déjà des apprentis qui sont mis à pied et qui sont incapables de se trouver un autre emploi. Nous avons des gens qui sont intéressés. Si vous allez à Windsor, à la General Motors, vous apprendrez que lorsque celle-ci avait annoncé qu'elle allait engager des apprentis, elle avait reçu des milliers de candidatures. Lorsqu'elle avait annoncé qu'elle recruterait 2,000 ouvriers pour la production, elle avait reçu 20,000 demandes.

Ce que je veux donc vous dire, c'est que nous devons nous assurer que des emplois existent. C'est là la priorité absolue. Il ne s'agit pas de dépenser plus d'argent dans le domaine de la formation lorsqu'il n'y a pas d'emploi. Je pense que l'on trompe en fait beaucoup de jeunes lorsqu'on leur dit d'aller au collège apprendre telle ou telle chose, alors qu'il n'existe pas suffisamment d'emplois lorsqu'ils terminent leur formation. Que peuvent-ils faire? Beaucoup d'entre eux ont une famille et se retrouvent dans une situation désespérée.

Dans notre texte, nous avons fait allusion à une économie planifiée. Nous voulions dire par là qu'il faut faire des prévisions exactes sur les besoins en main-d'œuvre et assurer la formation nécessaire. John a tout à fait raison lorsqu'il dit que l'on ne peut rien faire sans main-d'œuvre qualifiée.

Je vais vous donner un exemple. A Windsor, nous avions un groupe de 800 outilleurs. C'était avant l'accord sur le libre-échange. Aujourd'hui, nous n'en avons plus que 25. Or, il se trouve que nous sommes censés nous occuper de la construction d'un certain nombre de machines d'outillage, coûtant \$20,000 chacune, et que le contremaître de ce service estime qu'il n'a plus suffisamment de main-d'œuvre pour faire ce travail.

Le président: De quelle société s'agit-il?

M. John: La société Ford.

M. Bettes: Le service de conception et de développement a été transféré aux États-Unis.

Le président: David Orlikow sera le prochain.

M. Gill: Puis-je ajouter une chose?

Le président: Certainement.

[Texte]

Mr. Gill: Again referring to our document, we talk about what a surprise it is to most people that there is no national organisation or department for the forecasting of manpower requirements. I know I have mentioned this to a number of people and they do not believe me; they say there must be. The federal government has Stats Canada, we have Employment and Immigration, and so on. This could be one of your first starts—to put together a body. This became very clear to us in these sectoral committees as well. Industry was as surprised as a lot of other people that the federal government had no real role in this, and we assume that the federal government has a role.

Mr. McDermid: Why should industry be surprised? They are the one that have to give the information.

Mr. Gill: They complain about giving so much information, filling out so many forms. So they assume this is something that flows out of all of this, and actually it does not happen.

Mr. Orlikow: Until two or three years ago the big three automobile manufacturers were among the most profitable companies in Canada, so of course we assume they would get back into the position they were in until a few years ago when there will be a good deal more employment than there is now.

One of the first submissions we had before this committee was from the CLC, which put forward the idea you are endorsing tonight of a grant-levy system to train our people. Almost every employer group that has come before us has said, yes, we have not trained enough people, we should train more people, but we do not like the compulsory of the grant-levy idea. I would like to get something specific. Going back to, say, 1977 or 1978, what percentage of the workforce at any one of the big three automobile companies would you say were skilled workers?

Mr. John: In 1977-78, I would say in general it was probably about 10 per cent. And this is an automotive plant. When I am talking about an automotive plant I mean a manufacturing plant, not an assembly plant I think in general in the UAW we figure we had about 10 per cent, maybe 12 per cent in a manufacturing plant, and a little lower or less in an assembly plant.

Mr. Gill: And these would be people tied into the production, not maintenance.

Mr. Orlikow: What skills would they be?

Mr. John: With the exception of the example I mentioned of a tool and die maker, you would have electricians, millwrights, welders, machine repairmen, sheet-metal workers, pipefitters; all of the basic trades that you would usually need in industry.

Mr. Orlikow: And 10 per cent to 12 per cent of the entire workforce would be skilled?

Mr. John: Would be skilled tradesmen, yes.

Mr. Orlikow: If you go back to that period, where were those who were working trained?

[Traduction]

M. Gill: Dans notre document, nous disons également que beaucoup de gens sont très surpris lorsqu'ils apprennent qu'il n'existe pas, au Canada, d'organisme ou de ministère national chargé d'effectuer des prévisions sur les besoins en main-d'œuvre. J'en ai parlé à plusieurs personnes et elles ne me croient pas. Elles me disent que le gouvernement fédéral dispose des services de Statistique Canada, de l'Emploi et de l'Immigration, etc. Notre première mesure positive pourrait donc être de constituer un tel organisme, dont la nécessité nous est apparue évidente au cours de ces comités sectoriels. Les membres du secteur privé étaient aussi surpris que les autres de constater que le gouvernement fédéral ne s'occupait pas de cela, car ils pensaient, eux aussi, que c'était son rôle.

Mr. McDermid: Pourquoi en étaient-ils surpris? Ce sont eux qui doivent donner l'information.

M. Gill: Ils se plaignent précisément parce qu'ils doivent sans cesse donner plus d'information. Ils supposent donc, légitimement, qu'elle sert à produire quelque chose, ce qui n'est pas le cas.

M. Orlikow: Jusqu'à il y a deux ou trois ans, les trois grandes sociétés d'automobiles étaient parmi les plus rentables du Canada. Nous supposons donc qu'elles reviendraient à la situation qu'elles connaissaient il y a quelques années, lorsqu'il y avait beaucoup plus d'emplois que maintenant.

L'un des premiers témoignages que nous ayons reçus venait du Congrès du travail du Canada, qui avait avancé l'idée que vous venez d'appuyer ce soir, c'est-à-dire celle d'un système de cotisation-subvention. Pratiquement tous les groupes d'employeurs qui sont venus témoigner nous ont dit qu'ils étaient d'accord sur le fait qu'il faudrait former plus d'ouvriers, mais qu'ils n'étaient pas d'accord avec les aspects impératifs du système de cotisation-subvention. Je voudrais donc avoir une réponse précise. Si je reviens à 1977 ou 1978, quel pourcentage de la main-d'œuvre de l'une ou l'autre des trois grandes sociétés de l'automobile correspondait à des ouvriers qualifiés, selon vous?

M. John: En 1977-1978, je dirais que c'était de l'ordre de 10 p. 100. Je veux parler ici des usines de fabrication d'automobiles, non pas des usines d'assemblage. Au syndicat des travailleurs unis de l'automobile, nous considérons que nous avions environ 10 ou 12 p. 100 d'ouvriers qualifiés, dans les usines de fabrication. Le pourcentage était un peu plus faible dans les usines d'assemblage.

M. Gill: Il s'agissait là de gens qui s'occupaient de production et non pas d'entretien.

M. Orlikow: C'était donc quels types de métiers?

M. John: A l'exception des outilleurs, que j'ai déjà mentionnée, il y avait des électriciens, des soudeurs, des réparateurs, des ouvriers de fabrication du métal, des assembleurs, etc. Ce sont tous les métiers fondamentaux qu'on trouve généralement dans ce type d'industrie.

M. Orlikow: Et 10 à 12 p. 100 de la main-d'œuvre était composée d'ouvriers qualifiés?

M. John: C'est cela.

M. Orlikow: A cette époque-là, selon vous, où avaient-ils obtenu leur formation?

[Text]

Mr. John: I would say in those days probably 70 per cent of them were trained overseas.

If I may, I happen to have the General Motors submission here, which was submitted, I think, in Windsor on January 19. If you look at their figures, and I think this is general in automotive industry, in 1975 they had 75 apprentices; in 1980 they will have 511 apprentices. You have to look at General Motors in Windsor a little differently from Ford or Chrysler, for example, because General Motors has none of their tradesmen on layoff, they are working full . . . So, yes, the apprentices they talk about are not only in Windsor, but in St. Catharines, Oshawa, all around the province.

• 2025

Mr. Orlikow: So the number has increased from 75 to 500?

Mr. John: That is right, at General Motors—Ford has not done that well.

Mr. Orlikow: Why has that happened?

Mr. Gill: They cannot get them anywhere else.

Mr. John: If I might bring it to your attention, General Motors, I think about three years ago, came to the federal government and asked for permission to bring skilled tradesmen from Britain. They got roasted for it, by our union and by a lot of other people, who thought it was not right, with the high unemployment figure we had, to bring tradesmen in from overseas. Of the 40 to 50 tradesmen they did bring in, most do not work for General Motors anymore. General Motors has quit that program, and I think that was part of what convinced them to do more in-house training.

Mr. Orlikow: But the other companies are not doing the same amount of . . .

Mr. Gill: They pirated from smaller operators.

Mr. Orlikow: No, I am talking about Ford and Chrysler in Canada.

Mr. John: Keep in mind that Ford has a very serious layoff problem. So, obviously, the question of training . . .

Mr. Orlikow: I am trying to establish what happened before this very big slump in sales, what was happening at Ford and Chrysler?

Mr. John: I think all the companies have been reluctant to do their own training because they considered it a cost they could stay away from by pirating journeymen from smaller employers—they would pay them a little more money—or they would bring them in through immigration. So, as long as those two avenues were open to them, they would not train their own employees.

Mr. Bettes: If you take a look at General Motors, General Motors refuses to register their tradesmen under the provincial program, because under the provincial program a course covers the all-round tradesman. General Motors maintains in

[Translation]

M. John: Je dirais que probablement 70 p. 100 d'entre eux avaient été formé à l'étranger.

Si vous me le permettez, j'ai avec moi un mémoire de la société General Motors qui avait été soumis à Windsor, le 19 janvier. Si vous examinez les chiffres qu'il contient, qui peuvent, je le crois, refléter la situation de toute l'industrie automobile, vous verrez qu'en 1975, cette société avait 75 apprentis et qu'en 1980, elle en aura 511. La situation de General Motors à Windsor est un peu différente de celle de Ford ou Chrysler. Ainsi, General Motors n'a mis aucun de ses ouvriers à pied. Ils travaillent tous à temps plein. En outre, les apprentis dont parlait ce mémoire se trouvent non seulement à Windsor, mais également à St. Catharines, à Oshawa, et dans le reste de la province.

M. Orlikow: Donc, leur nombre est passé de 75 à 500?

M. John: Exact. Les résultats n'ont pas été aussi positifs chez Ford.

M. Orlikow: Pourquoi y a-t-il eu une telle amélioration chez General Motors?

M. Gill: Parce que la société ne peut pas trouver d'ouvriers qualifiés ailleurs.

M. John: Je pourrais peut-être vous signaler qu'il y a environ trois ans, General Motors a demandé au gouvernement fédéral l'autorisation de faire venir des ouvriers qualifiés de Grande-Bretagne. Notre syndicat, parmi d'autres, a beaucoup protesté, car il estimait qu'il était tout à fait injuste de faire venir des ouvriers qualifiés de l'étranger, avec le fort taux de chômage que nous connaissons. Sur les quarante ou cinquante ouvriers qui sont venus, la plupart ne travaille d'ailleurs plus pour General Motors. La société a abandonné ce système, et je crois que c'est cette expérience qui l'a convaincue qu'elle devait s'occuper plus de formation professionnelle, elle-même.

M. Orlikow: Mais les autres sociétés n'offrent pas la même quantité de . . .

M. Gill: Elles font des raids chez les petites entreprises.

M. Orlikow: Non, je veux parler de Ford et Chrysler.

M. John: N'oubliez pas que Ford a un très grave problème de mises à pied. Donc, évidemment, la question de la formation . . .

M. Orlikow: J'essaie de comprendre ce qui s'est produit, avant cette chute considérable des ventes, chez Ford et Chrysler.

M. John: Je pense que toutes les sociétés ont toujours hésité à assurer leur propre formation professionnelle, car elles estimaient que c'était là des coûts dont elles pouvaient se débarrasser en s'emparant des ouvriers qualifiés de petites entreprises, en leur payant un peu plus d'argent, ou en les faisant venir de pays étrangers. Donc, tant que ces deux possibilités existaient, elles n'offraient pas de formation à leurs employés.

M. Bettes: Si vous examinez la situation chez General Motors, vous constaterez que cette société refuse d'inscrire ses ouvriers au programme provincial, car, en vertu de ce programme, elle devrait donner une formation générale. Or, elle

[Texte]

Canada that they train them for General Motors, but in the United States they conform to the state authority.

Mr. Orlikow: By law?

Mr. Bettes: By act of the state government, in order to get the funding. They conform.

Mr. John: They do not get the money if they do not.

Mr. Orlikow: So when they are training people they may, in fact, be training them for a very limited skill that would not be very portable.

Mr. Bettes: Right. At least five or six times I have raised with the provincial government the question of forcing GM, under their program, to register their apprentices; no action was taken, and General Motors refuses to register.

I would like to point out also that in the auto industry, as you know, the tech centres in the U.S. employ almost 90 per cent of tradesmen. Those centres do not exist in Canada. The development, design, heavy die work is performed in the U.S., and there it is done in tech centres. So the percentage of tradesmen in the auto industry in Canada is not as high as in the U.S.

Mr. Orlikow: To your knowledge, in this new arrangement that Chrysler has made with the federal government and the Government of Ontario, was there any provision requiring Chrysler to do more of its research and development in Canada?

Mr. Gill: In Chrysler there was, yes.

Mr. Orlikow: Just recently?

Mr. John: No, not recently, that was when they were looking for the first subsidies. Yes, there was a commitment. I do not know to what degree that has changed.

Mr. Gill: The Province of Ontario required, for the guarantee of their loan money, that a centre be built, of a modest scale, in Windsor.

Mr. Orlikow: If we can turn for a moment from the big three to parts manufacturing, I suppose their record is even worse than the big three in terms of skilled people.

Mr. John: They have all been poor. I do not know how poor is really poor, but they have all been poor.

Mr. Orlikow: You mentioned that you have contracts with both Canadair and . . .

Mr. Bettes: No, de Havilland and Spar Aerospace. Canadair is the IM, but . . .

Mr. Gill: And Douglas.

Mr. Bettes: Douglas, too.

Mr. Orlikow: What is their record with regard to training?

Mr. Bettes: Very bad. I think the example of de Havilland is the same as that in all the aerospace industry. Three apprentices since 1928 would be a classic example. Spar has been

[Traduction]

prétend, au Canada, qu'elle forme ses employés spécifiquement pour ses propres besoins, alors qu'aux États-Unis, elle respecte les conditions imposées par les États.

Mr. Orlikow: Ce sont des conditions imposées par la loi?

Mr. Bettes: C'est cela. Elle les respecte afin d'obtenir des fonds.

Mr. John: Si elle ne les respecte pas, elle ne reçoit pas d'argent.

Mr. Orlikow: Donc, si General Motors accepte de donner une formation professionnelle, il se peut fort bien que ce soit une formation très limitée, peu utilisable ailleurs?

Mr. Bettes: Exactement. J'ai soulevé ce problème à cinq ou six reprises avec le gouvernement provincial, pour essayer d'obliger General Motors à inscrire ses apprentis au programme provincial. Rien n'a été fait et General Motors refuse toujours de le faire.

Je voudrais également signaler que, dans les centres techniques américains de l'industrie automobile, pratiquement 90 p. 100 des employés sont des ouvriers qualifiés. Ces centres n'existent pas au Canada. Le travail de conception, de développement, d'outillage, est effectué aux États-Unis, dans des centres techniques. Donc, le pourcentage d'ouvriers de cette nature dans l'industrie automobile canadienne n'est pas aussi élevé qu'aux États-Unis.

Mr. Orlikow: A votre connaissance, le nouvel accord que Chrysler vient de passer avec le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Ontario comprend-il des dispositions exigeant que Chrysler fasse plus de recherche et de développement au Canada?

Mr. Gill: Oui.

Mr. Orlikow: C'est très récent?

Mr. John: Non, cela était prévu la première fois que Chrysler a demandé des subventions. Elle s'était engagée à cet effet. Je ne sais pas si cela a changé.

Mr. Gill: La province d'Ontario avait exigé, comme garantie de son prêt, qu'un centre de taille modeste soit construit à Windsor.

Mr. Orlikow: J'aimerais maintenant passer des trois grands de l'automobile aux sociétés de fabrication des pièces détachées, car j'ai l'impression que la situation y est encore pire.

Mr. John: Elle a été très mauvaise partout. Je ne sais pas si l'on peut dire qu'elle a été pire, mais elle a été généralement mauvaise.

Mr. Orlikow: Vous avez dit que vous avez des contrats avec Canadair et . . .

Mr. Bettes: Non, avec de Havilland et Spar Aerospace. Canadair est . . .

Mr. Gill: Et Douglas.

Mr. Bettes: Oui, Douglas également.

Mr. Orlikow: Quelle est la situation, sur le plan de la formation, dans ces sociétés?

Mr. Bettes: Très mauvaise. Je crois que l'exemple de de Havilland reflète la situation générale dans l'industrie aérospatiale. Si je vous dis trois apprentis depuis 1928, cela correspon-

[Text]

somewhat better in the electronics field—not in the recognized trades as such, but in electronics. Because of their programs with the U.S. government and NASA, they have done a little more training on the production side.

• 2030

Mr. Gill: Doublas has tried to introduce modular training, which is half-skilled.

An hon. Member: Semi.

Mr. Orlikow: You mentioned that Ford recently got some money from the Employment Department for training. Was your union consulted about that in any way?

Mr. John: No, sir.

Mr. Orlikow: There were no discussions between the Department of Employment and your union.

Mr. John: No, sir.

Mr. Orlikow: So whatever arrangements were made were made directly between the company and the department?

Mr. John: As a matter of fact, I had a distinct impression the company wanted to keep it very quiet. I did not understand why the government did not want to exploit that to get some publicity.

Mr. Orlikow: Did you find out how much this involved?

Mr. John: As I understand the program, the maximum they can get is \$500,000. Anyway, there is supposed to be a maximum, but I guess under certain conditions they can get more than that. I do not know how they do it, but I guess they can get more than that.

Let me just say this. Certainly we want to make sure our people get trained and get updated, because instruments are coming in there under new technology. We raised that some two and a half years ago. There was another hearing in Windsor when they were investigating the shortage of tradesmen, and that is when we first found out. As a matter of fact, it was John Moynahan's local union which was involved. The company they had just recently negotiated an agreement with—the union was pushed to reduce the wages for the apprentices so that they would take some apprentices. Then, besides that, they got some subsidy from the federal government, which was really an underhanded way of shortchanging the union's efforts and negotiations.

We think standards have to be developed, yes. And how do they qualify for those things? We think the levy system is a proper one to make sure those companies accept their responsibility, because they will not do it willingly. They will not do it willingly.

Mr. Orlikow: Do you think the government—the department—should make it clear at least to established companies that unless the companies develop programs for training skilled people which meet the standards of the department, the department will not, in future, agree to permit companies to

[Translation]

dra à l'exemple classique. La situation de Spar a été un peu meilleure, dans le domaine électronique, mais non pas dans les autres métiers. A cause de ces programmes avec le gouvernement américain, et la NASA, elle a fait un peu plus de formation professionnelle sur le plan de la production.

M. Gill: Douglas a essayé de réintroduire la formation modulaire, qui représente une semi-formation.

Une voix: C'est cela.

M. Orlikow: Vous avez dit que Ford avait récemment reçu de l'argent du ministère de l'Emploi, pour la formation professionnelle. Votre syndicat a-t-il été consulté à ce sujet?

M. John: Non.

M. Orlikow: Il n'y a pas eu de discussions entre le ministère de l'Emploi et votre syndicat?

M. John: Non.

M. Orlikow: Donc, les accords qui ont pu être passés l'ont été directement entre la société et le ministère?

M. John: En fait, j'ai eu la très nette impression que la société ne voulait pas ébruiter cela. Par contre, je n'ai pas compris pourquoi le gouvernement n'a pas essayé d'exploiter cet accord, pour en tirer de la publicité.

M. Orlikow: Avez-vous réussi à savoir combien d'argent cela représentait?

M. John: Je crois savoir que le maximum que peut recevoir la société, en vertu de ce programme, est de \$500,000. Disons qu'il est censé y avoir un maximum, mais je suppose que la société pourra obtenir plus, dans certaines conditions. Je ne sais pas ce que devront être ces conditions, mais je crois que c'est le cas.

Je voudrais vous dire ceci. Il est certain que nous voulons nous assurer que nos collègues reçoivent une formation professionnelle adéquate et moderne, car les instruments qu'ils utilisent ne cessent de se modifier, avec l'évolution de la technologie. Nous avions soulevé cette question il y a deux ans et demi. En effet, à cette époque, il y avait eu une audience à Windsor, pour faire enquête sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En fait, c'était la section syndicale de John Moynahan qui s'en était occupée. Elle venait de signer un accord avec une société et le syndicat avait été obligé d'accepter une réduction des salaires des apprentis, afin que la société en recrute. En outre, elle avait obtenu des subventions du gouvernement fédéral, ce qui représentait en fait une manière détournée de miner les efforts des syndicalistes.

Nous pensons qu'il convient de définir des normes quant à l'admissibilité à ce type de subvention. Nous estimons que le système de cotisation serait adéquat, car il garantirait que ces entreprises assumeraient leurs responsabilités, ce qu'elles ne sont pas prêtes à faire volontairement.

M. Orlikow: Pensez-vous que le ministère, ou le gouvernement, devrait dire aux entreprises bien établies qu'à moins qu'elles ne mettent sur pied des programmes de formation professionnelle répondant à des normes préexistantes, le ministère ne leur permettra plus, à l'avenir, de recruter à l'étranger? En d'autres mots, on dirait aux sociétés de l'automobile ou...

[Texte]

recruit from offshore? In other words, it should say to the auto companies, or to the . . .

Mr. John: Anybody else.

Mr. Orlikow: . . . aerospace companies with which you deal have to start training people at least with the objective of meeting their needs, or the government will not permit them—given that we have a very large number of unemployed—to come and say, we have an emergency, we need 20 or 50 or 100 skilled people, and we want to bring them in from overseas.

Mr. John: Yes. We definitely have the viewpoint that the people who ought to be trained for those positions should be Canadians. There are a lot of unemployed people we can train to become journeymen.

Yes, we do oppose subsidies where some provincial governments go into the modular type of training. What they are really doing is on the same theory that you just train them so they fulfill the needs of that employer, but there is really no portability. We think those kinds of programs should not be subsidized; not at all, under any circumstance.

The question of what is a qualified journeyman is a very important one, and that ought to be decided by the journeyman in that particular trade. For example, I am a tool and die maker. I would not want to tell an electrician what his job is, because I do not know. And I would suggest the electrician cannot tell me what my job is as a tool and die maker. I think it is very important that the people in the particular trade be the ones who establish the criteria of what their trade consists of, the same as a lawyer would not tell a doctor what he ought to know or vice-versa.

• 2035

Mr. Bettes: I think a perfect example, just to go a little further on that, was in the Province of Ontario when some 10 years ago we tried to get a committee formed to advise the government on apprenticeship training for tool and die, general machinists and mould makers. That committee fell apart in disarray and the main reason, I think, was the fact that the people sitting on it has no relationship to the trades that they were talking of. Two years ago the government again tried it. They made sure that the members on that committee were out of the trades affected—management, employers, owners of companies and unions. Within six meetings the format of the proposal which eventually ended a year later after the subcommittee had dealt with it, was formulated. It was put in place. Here we sat in meetings with owners of companies and found common ground. We found no opposition to the levy system. There was opposition to compulsory certification because they had a feeling that they would not get the tradesmen that they required because of the big companies pirating from them but on the basis of what the apprenticeship program should be, a total all-round apprenticeship program, there was no exception. As a matter of fact, when the civil servants introduced modular it was voted down unanimously by that committee. It has continually gone on record in opposition and only for the full apprenticeship program which is in force today, but that is when we had tradesmen dealing with the trade today, but that

[Traduction]

M. John: A tout le monde.

M. Orlikow: . . . de l'aérospatiale qu'elles doivent mettre sur pied des programmes de formation destinés à répondre à leurs besoins spécifiques, sinon le gouvernement ne les autorisera plus à recruter 20, 50 ou 100 ouvriers qualifiés à l'étranger, pour des raisons d'urgence, étant donné le nombre actuellement très élevé de chômeurs.

M. John: Exactement. Nous sommes absolument convaincus que les gens qui devraient être formés pour occuper ces postes devraient être des Canadiens. Il y a beaucoup de chômeurs que nous pourrions former pour ces métiers.

En outre, nous nous opposons aux subventions des gouvernements provinciaux pour la formation modulaire. En effet, avec ce système, les sociétés forment leurs ouvriers pour répondre à leurs besoins spécifiques, ce qui signifie que les compétences sont fort peu utiles ailleurs. Nous pensons que de tels programmes ne devraient pas être subventionnés. Ils ne devraient pas l'être du tout, quelles que soient les circonstances.

La question de savoir ce qu'est un ouvrier qualifié est très importante et ce sont les ouvriers qualifiés déjà employés qui devraient y répondre. Par exemple, dans mon cas, je suis un outilleur. Je ne voudrais pas dire à un électricien ce qu'est son travail, car je n'y connais rien. De même, je ne vois pas pourquoi l'électricien devrait me dire ce qu'est mon travail d'outilleur. Je pense qu'il est très important que les gens qui exercent ce métier établissent eux-même les critères qui doivent s'y appliquer. Un avocat ne dirait pas à un médecin qu'il doit faire, et vice versa.

M. Bettes: Pour poursuivre un petit peu là-dessus, je citerai l'exemple du comité, créé en Ontario, il y a environ dix ans, qui avait été chargé de conseiller le gouvernement en matière de cours de formation pour les outilleurs, les machinistes et les moulurs. Ce comité s'est dissous et je pense que cela est dû principalement au fait que les gens qui le composaient ne savaient rien des métiers qu'ils avaient à étudier. Mais il y a deux ans, le gouvernement a fait un nouvel essai et il s'est bien assuré que les membres de ce nouveau comité appartiennent aux métiers en question. Il y avait des gestionnaires, des employeurs, des propriétaires de sociétés et des représentants de syndicats. Il a fallu six réunions pour élaborer la proposition, que le sous-comité supprimait un an plus tard. Mais le mécanisme avait été mis en place et nous nous étions entendus avec les propriétaires des entreprises concernées, lors de nos nombreuses réunions. Ils ne s'opposaient pas du tout au système de redevances. Ils se sont par contre opposés au système d'accréditation obligatoire, parce qu'ils craignaient que les grosses entreprises ne viennent leur voler leurs employés. Mais ils étaient d'accord sur la définition qu'on avait donnée au programme d'apprentissage, qui se devait d'être un programme global. J'aimerais signaler d'autre part que lorsque les fonctionnaires ont lancé le système des unités, le comité l'a rejeté à l'unanimité. D'ailleurs, il s'est toujours opposé à ce système, mais il a appuyé le programme d'apprentissage qui

[Text]

is when we had tradesmen dealing with the trade that they had been brought up with and been trained in.

Now that program, I would say, is second to none if you look at the documentation on it, second to none this country or in the world. Reference has been made to it in England and Australia and also in the U.S., and it is probably second to none. Our problem now is to get the apprentices into the system. The government introduced a pre-apprenticeship training linkage program in the high schools. Some 20,000 students took advantage of it but there were no jobs for them when they came out of high school. So there are less than 1,000 apprentices in those three trades in the Province of Ontario when there should be almost 10,000. Those kids are coming out of high school and are sitting on the streets today unemployed, yet they were trained for this type of program.

Mr. Orlikow: But the reason there is only 1,000 is because there are no jobs.

Mr. Bettes: Right. The employers will not train them, even though they need them. They have depended so heavily of foreign-born tradesmen that some of them can not get that concept out of their head, that they can go to another country and import them, and where they can import them they will pay them to come into the country on term-jobs and export them out of the country.

The Chairman: On page 9 of your brief you refer to the Canadian Region Skilled Trades Council. Is that a council within the UAW or is it within the CLC?

Mr. John: It is within the UAW. The Canadian Region Skilled Trades Council is a council comprised of delegates from all of the sub-councils, and we have sub-councils all the way from Windsor to Montreal and they send delegates to the Canadian Region Skilled Trades Council and that is where we discuss the problems and policies and programs for skilled tradesmen.

The Chairman: Okay. On the top of page 10, you say:

The structure of our apprenticeship programs is inherently biased against any serious increase in the scope of developing skilled tradesmen.

I do not understand that really and I would like you to explain it briefly.

By the way two additional members of the task force have come in. Mr. McDermid, member from Brampton-Georgetown, Ontario, and Jim Hawkes from Calgary West who are critics for their party in this area, and I want to leave some time for them, so I will try to ask crisp, short questions.

Mr. McDermid: That is nice of you. Thank you. We apologize for being late. We had a special caucus meeting and we were detained. We do apologize.

[Translation]

est en vigueur aujourd'hui. A cette époque, c'étaient les ouvriers eux-mêmes qui discutaient des métiers qu'ils connaissaient bien et pour lesquels ils avaient reçu une formation.

A mon avis, il n'est pas au Canada, ou ailleurs dans le monde, un meilleur programme que celui-là, et vous serez d'accord avec moi lorsque vous aurez eu l'occasion d'examiner la documentation qui a été préparée à son sujet. On a parlé de ce programme en Grande-Bretagne, en Australie, et même aux États-Unis, et je doute qu'il existe quelque part un meilleur programme que celui-ci. Le problème qui se pose maintenant est celui de l'insertion des apprentis dans le système. Le gouvernement a lancé un programme de formation de pré-apprentissage, qui est offert dans les écoles secondaires. Quelque 20,000 étudiants en ont profité jusqu'à présent, mais lorsqu'ils ont quitté l'école, ils n'ont pas réussi à trouver d'emplois. L'Ontario compte à l'heure actuelle moins de 1,000 apprentis travaillant dans ces trois secteurs, et il devrait y en avoir près de 10,000. Les étudiants qui ont suivi ce cours sont aujourd'hui en chômage, et pourtant, ils ont été formés pour exercer ces métiers dans le cadre d'un programme de ce genre.

M. Orlikow: Mais s'il n'y en a que 1,000 à l'heure actuelle, c'est parce qu'il n'y a pas davantage d'emplois.

M. Bettes: C'est exact. Les employeurs ne veulent pas les former, même s'ils ont besoin d'eux. Ils ont pendant si longtemps eu recours à la main-d'œuvre étrangère qu'ils n'arrivent pas à se débarrasser de cette idée. Ils peuvent se rendre dans un pays étranger et importer des gens en leur offrant le voyage, et en leur proposant des emplois temporaires, pour ensuite les renvoyer.

Le président: A la page 9 de votre mémoire, vous parlez du Canadian Region Skilled Trades Council. Ce conseil relève-t-il du syndicat des Travailleurs unis de l'automobile ou du Congrès du travail du Canada?

M. John: Il relève du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile. Le Canadian Region Skilled Trades Council est composé de délégués de tous les sous-conseils. Il existe des sous-conseils de Windsor jusqu'à Montréal, et chacun d'eux envoie des délégués au Canadian Region Skilled Trades Council, où l'on discute des problèmes, des politiques et des programmes relatifs aux ouvriers spécialisés.

Le président: Très bien. En haut de la page 10, vous dites:

La structure de nos programmes d'apprentissage est, de par sa nature même, opposée à toute augmentation importante sur le plan du perfectionnement d'ouvriers spécialisés.

Je ne comprends pas très bien cette phrase et j'aimerais que vous me l'expliquiez un peu mieux.

Je signale en passant que deux autres membres du groupe de travail sont arrivés. Il s'agit de M. McDermid, député de Brampton-Georgetown, en Ontario, et de Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest, qui sont tous deux critiques pour leur parti dans ce domaine. J'aimerais qu'ils aient le temps de vous poser des questions; alors, je vais tâcher d'être bref.

M. McDermid: C'est gentil à vous et je vous en remercie. Nous nous excusons de notre retard. Une réunion spéciale de notre caucus nous a retenus.

[Texte]

The Chairman: We will allow some time for you.

Mr. Gill: That could be, you know, because of a lack of enforcement.

The Chairman: Enforcement?

Mr. Gill: Yes, but I suppose maybe a better way to put it would be the lack of structure.

The Chairman: Okay, that makes more sense.

Mr. Gill: Within the program the voluntary aspect of apprenticeship training as it is now—and that is only structure that we do have—mitigates against that.

• 2040

The Chairman: So it is the lack of a structure for apprenticeship programs that is the problem. Down below you talk about the time it takes to go through an apprenticeship program. We have had a lot of discussion with various witnesses on that—some from labour, some from management, some from education—and although there is a division of opinion many of the witnesses feel that the length of time for apprenticeship-training programs is too long. It is based on some historical reasons in the past. They point out how during wartime they trained these people in much quicker periods of time. Since we are faced with shortages in many fields, do you feel that we could shorten the periods for apprenticeship training? We had a man from Holland before us in Brampton who felt that we could train highly skilled workmen in two to three years rather than four to five. What is your opinion on that?

Mr. John: I made some reference to this earlier, that many people have been talking about what we should do now that we have a shortage, and maybe we can go to the report of the symposium focus on apprenticeship which was set up by the provincial Government of Ontario. There were experts from all around the world who came from Britain, from the United States, from the International Labour Organization. I cannot quote you verbatim what he said, but he said that there are 63 studies which they have on tape on apprenticeships from different people around the world who have tried to shorten or cut it. The conclusion was that there is really only one way to train a journeyman. You have to give him the full training. If you take half his time away from him he is not going to be a full journeyman.

We do not believe that you can train a journeyman in less than four years. As a matter of fact, authorities who deal with the technology we have today even say that a tradesman has to learn his trade three times over during his lifetime. So anybody who would suggest that you can make a bona fide journeyman in less than four years would be again producing an individual who would be tied to that particular company, without any mobility, to perform a specific task but not to be an all-round journeyman.

[Traduction]

Le président: Nous vous accorderons une période de temps.

M. Gill: Peut-être que cela revient à dire que l'application n'est pas assez rigoureuse.

Le président: L'application?

M. Gill: Oui, mais il s'agit peut-être précisément d'un manque de structure.

Le président: Oui, cela me paraît plus logique.

M. Gill: L'aspect volontaire du programme d'apprentissage, dans sa conception actuelle (et c'est la seule structure qui existe véritablement), joue contre cela.

Le président: Le problème est donc le manque de structure des programmes d'apprentissage. Plus loin dans votre mémoire, vous dites que les programmes d'apprentissage durent assez longtemps. Nous avons eu des discussions à ce sujet avec bon nombre de témoins, certains représentant les employés, d'autres les gestionnaires et d'autres encore, les établissements d'enseignement, et, même s'il y a certaines différences d'opinions, la plupart d'entre eux étaient d'avis que les programmes d'apprentissage—formation durent trop longtemps. Ils se fondent sur certains faits historiques, notamment les périodes de formation beaucoup plus courtes que l'on a connues pendant la guerre. Compte tenu des pénuries qui existent dans certains domaines, pensez-vous qu'il faille raccourcir la durée des programmes d'apprentissage? A Brampton, nous avons eu l'occasion de rencontrer un Hollandais qui pensait que l'on pourrait former des ouvriers très spécialisés en deux ou trois ans, plutôt qu'en quatre, ou même en cinq ans. Qu'en pensez-vous?

M. John: J'ai mentionné tout à l'heure que beaucoup de gens parlent de ce que nous devrions faire maintenant, compte tenu des pénuries qui existent. Il nous faudrait peut-être garder de plus près le rapport produit à la suite d'un symposium sur les programmes d'apprentissage qui avait été organisé par le gouvernement provincial de l'Ontario. Cette réunion avait regroupé des experts venus de Grande-Bretagne, des États-Unis et d'autres pays, ainsi que des représentants de l'Organisation internationale du travail. Je ne pourrais pas vous répéter tout ce que dit ce rapport, mais on y précise, entre autres, qu'on a mis sur bandes 63 études de programmes d'apprentissage d'un peu partout au monde, où l'on a essayé de réduire la durée des stages. La conclusion des rédacteurs du rapport est qu'il y a une seule façon de former un compagnon. Il faut lui donner un programme complet; si l'on coupe la période de formation en deux, on coupe également en deux ses possibilités d'être un compagnon à part entière.

Nous ne pensons pas qu'il soit possible de former un compagnon en moins de quatre ans. Il y a même certains spécialistes en matière de technologie qui disent qu'un ouvrier doit réapprendre son métier trois fois pendant sa vie. Ceux qui prétendent pouvoir former un compagnon tout à fait compétent en moins de quatre ans formeraient des employés qui ne pourraient travailler que pour cette entreprise, et en vue d'accomplir une tâche bien définie. Ces gens n'auraient pas une

[Text]

Mr. Bettes: Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Bettes.

Mr. Bettes: Just on that subject, I think that all industry which is serious or into the training programs, small industry, will verify to you that apprenticeship gives the apprentice the basis of going out into the trade because of the all-round knowledge. He will be able to go from this industry to another industry, or within his own industry, and have enough knowledge to grasp what is going on in that industry. But no one will sit before you and say that a man after four years of apprenticeship is an A-1 qualified journeyman because the industry and the mouldmaker in tool and die will say to you honestly that he is not in his prime until he hits his 30s if he starts at 17 or 18. His prime is reached from around 34 years to his 40s. That is the prime of a tool and die maker or a mouldmaker. But this is the basis of the knowledge he will grasp throughout his operation as a tradesman.

That has been attempted, by the way. Durham College and St. Clair College had a program to train a tradesman in two years, but when they turned them out of those schools nobody would employ them because they could not meet the standards of industry. I do not think we should try those shortcuts. They really do not work. We have to get down and do the job and get it done.

The Chairman: On page 11 you say:

There must be a government role in enforcing compulsory certification to guarantee standards in the trade, . . .

What is your opinion of the red-seal certification system for certain skilled trades? Do you feel that is a good basis for certification and that it can be improved upon, or do you not approve of it at all?

Mr. John: I read somewhere just here, and somebody else was saying so too, that the red seal was not really good enough to say that a tradesman was able to work in all the provinces. I think one of the problems we have with this is that each province has its own standards. Each province has its own standards and they differ. I would suggest that really probably the best way to deal with it would be—I do not think the federal government should be staying outside of it, I think the federal government ought to be involved in setting standards for trades. Even though we have one in Ontario in the tool and die trade and the mould maker trade which is excellent, I think those kinds of things should be put into the federal government so that they would be standardized across Canada. I am not sure whether every province has the right standards.

• 2045

The Chairman: Okay, well that gives me an approach to an answer.

I also would like to have your opinions with respect to the appropriate apprenticeship ratios between apprentices and journeymen. We again have had some different views on the appropriate ratio, whether it is one to four or one to two. You

[Translation]

formation complète et ne pourraient que très difficilement changer d'emploi.

M. Bettes: Monsieur le président.

Le président: Monsieur Bettes.

M. Bettes: J'aimerais ajouter que toutes les petites industries sérieuses, qui offrent des programmes de formation, vous diraient que l'apprentissage donne à l'apprenti une base solide et des connaissances générales applicables dans beaucoup de métiers. L'apprenti pourra ainsi passer facilement d'une industrie à une autre et il sera en mesure de comprendre ce qui s'y passe et de s'y adapter. Mais on ne vous dira jamais que quatre années d'apprentissage suffisent à former un ouvrier. Un mouleur ou un outilleur qui a commencé à travailler à l'âge de 17 ou 18 ans n'atteint son apogée que dans la trentaine ou la quarantaine. Mais ce qu'il aura appris pendant son apprentissage servir de base à toute sa formation.

On a déjà essayé de raccourcir la durée des programmes. Le collège Durham et le collège St. Clair avaient créé des programmes de formation d'ouvriers qui ne duraient que deux ans. Mais les étudiants qui les ont suivis n'ont pas trouvé de travail, car ils ne répondaient pas aux normes de l'industrie. Les raccourcis ne donnent jamais rien. Il faut faire le travail de formation correctement.

Le président: Vous dites, à la page 11 de votre mémoire:

Le gouvernement doit jouer un rôle en rendant obligatoire l'accréditation, afin de garantir les normes dans les métiers . . .

Que pensez-vous du programme du sceau rouge appliqué à certains métiers? Pensez-vous que ce soit un bon système d'accréditation? Pensez-vous qu'on puisse l'améliorer ou non?

M. John: J'ai lu quelque part, et je pense que quelqu'un d'autre en a déjà parlé, que le sceau rouge ne suffisait pas et ne signifiait pas nécessairement que l'ouvrier en question aurait la possibilité de travailler dans n'importe quelle province. L'un des problèmes, c'est que chaque province a établi ses propres critères. Chacune des provinces fixe ses propres normes; elles ne coïncident pas toujours. La solution serait peut-être que le gouvernement fédéral participe à l'établissement de normes pour les métiers. En Ontario, les normes applicables aux outilleurs et aux mouleurs sont excellentes, mais il serait peut-être bon que le gouvernement fédéral essaie de normaliser ces critères, à l'échelle du pays. Je doute que les normes appliquées dans toutes les provinces soient toujours les meilleures.

Le président: Cette approche est intéressante, j'en conviens.

J'aimerais également avoir votre avis au sujet du rapport numérique qu'il devrait y avoir entre les apprentis et les compagnons. Les témoins que nous avons rencontrés n'étaient pas tous d'accord là-dessus; certains préconisaient un rapport

[Texte]

have your skilled tradesmen, your tool and die makers; if you are really going to do the training that you just said we need, what is the appropriate ratio between journeymen and apprentices on the job?

Mr. John: On that question of course you will have the problem that each one is going to take a different stance.

The Chairman: Do you mean each trade?

Mr. John: Oh yes, I would say that there might even be a difference in each trade because the needs might be different. This is why we have suggested in our submission to you that a priority ought to be the proper projection for the future. We made some reference to the Chatham survey. I do not know whether you did receive a copy of it, I do not have one. The Chatham survey dealt with this. It was a grant from the federal government; they hired some students to do a survey, make a projection of the skilled trades' needs in the Chatham and Kent area.

The Chairman: Our research staff have this already.

Mr. John: I am pretty sure it must have been submitted to them. This is what we endorse. We say that this kind of a study should be made countrywide; that way you would be able to project what your needs are because your needs might change. If you have a lot of people retiring in one trade and there is going to be a continuing demand, then you ought to train apprentices, but, if they are retiring and there is no more demand for that trade, then obviously you should not train. We say that the only proper way to proceed with that is to get involved in the proper projections of what we need in five years, or ten years, or fifteen years, and based on that we would say, that is the number of apprentices we ought to train. So we are flexible.

I have indicated to you that in our agreements we talk basically about a ratio of one apprentice to eight journeymen, but you might find that there might be one apprentice to thirty journeymen. By the same token I indicated earlier that we have had a ratio of one apprentice to three and a half journeymen because the need was there, and low and behold we find now that they are all laid off. So a real important part on that is the projection of what the needs are going to be. It is essential to make sure that people do not get trained and then their training is not being used. That would be a waste. The projection is most important.

The Chairman: Which one of you want to...

Mr. McDermid: I will start off.

The Chairman: Mr. McDermid was with us down in Windsor, London and so on when we had our meetings down there.

Mr. McDermid: Let me preface my question by just a couple of remarks. I think we have to be very careful with statistics that we throw around. One of the statements that you made regarding university education does not hold true in fact. Over 90 per cent of all graduates from universities get jobs within the very few first months of graduation, and 85 per cent of those in the occupation that they took their training in

[Traduction]

de 1 contre 4, d'autres, de 1 contre 2. D'après vous, compte tenu du programme de formation que vous estimez être nécessaire, quelles devraient être, chez l'employeur, les proportions respectives des compagnons et des apprentis?

M. John: Dans chaque cas, la situation sera différente.

Le président: Vous voulez dire dans chaque métier?

M. John: Oui. La situation sera différente dans chaque métier, parce que les besoins ne sont pas les mêmes. C'est pourquoi nous disons dans notre mémoire qu'il faudrait donner la priorité à l'établissement de prévisions. Nous faisons également état de l'enquête Chatham. Je ne sais pas si vous en avez reçu un exemplaire; je n'en ai pas sous la main. En tout cas, l'enquête Chatham s'est intéressée à ce problème. Une subvention du gouvernement fédéral avait permis à ce groupe d'embaucher des étudiants en vue de faire une enquête et établir des prévisions pour les besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée dans la région de Chatham et de Kent.

Le président: Nos chercheurs ont un exemplaire de cette étude.

M. John: Je pensais bien qu'on le leur avait remis. Nous sommes d'accord sur ce que dit ce rapport et nous pensons qu'il faudrait faire des études semblables un peu partout au pays. Les besoins étant susceptibles de changer, il est très utile de faire des prévisions de ce genre. Si, par exemple, dans un secteur donné, beaucoup de gens vont prendre leur retraite et que la demande y est constante, vous savez qu'il vous faudra former des apprentis. Par contre, si vous savez que la demande ne sera pas maintenue, alors, vous ne formerez pas d'autres employés. Selon nous, la seule solution, c'est d'établir des projections sur 5, 10, ou même 15 ans. Ainsi, nous serons mieux en mesure de décider du nombre d'apprentis qu'il nous faut former. Cela permet aussi davantage de souplesse.

Je vous ai déjà signalé que dans la plupart de nos accords, le rapport entre les apprentis et les compagnons était de 1 contre 8, mais dans certains cas, ce rapport peut être de 1 contre 30. Je vous ai également dit tout à l'heure qu'il y a déjà eu des cas où le rapport était de 1 apprenti contre 3 compagnons et demi, et tout d'un coup, il a fallu mettre à pied des employés. Il est donc essentiel de pouvoir prévoir les besoins, afin d'éviter que des gens reçoivent une formation dont personne ne voudra. L'établissement de prévisions est importante, car elle permettra d'éviter de tels gaspillages.

Le président: Lequel d'entre vous aimerait...

M. McDermid: Je vais commencer.

Le président: M. McDermid nous a accompagnés à Windsor, à London, etc., et a participé à toutes les réunions que nous y avons tenues.

M. McDermid: J'aimerais faire quelques remarques avant de poser ma question. Je pense qu'il nous faut être très prudents dans l'utilisation que nous faisons des statistiques. L'une des déclarations que vous avez faites au sujet de la formation universitaire est fausse. Plus de 90 p. 100 de tous les diplômés universitaires se trouvent un emploi dans les quelques mois suivant la fin de leurs études, et 85 p. 100 d'entre eux

[Text]

university. That is Ontario I am talking about now, I am not talking Canadawide. But statistics show that those young people are getting jobs.

Mr. Gill: We can argue on a lot of that, sir.

Mr. McDermid: Sure.

Continuing on that vein, I have been trying to develop a theory that one of the things that has to be done to challenge our young people is to explain to them that trades training is part of continuing education such as university education is, and such as community college is. It is part of their post secondary education, and it is just as important as a university education.

• 2050

Following along that theory, do you not feel that if people get into a training program, into an apprenticeship program, that they should be able to finish that program—not necessarily have a job at the end guaranteed for them—but in fact to finish that training?

Mr. John: That would be the ideal situation.

Mr. McDermid: Okay.

Mr. Bettes: We would like to see some portability. That is why we are asking for standards.

Mr. McDermid: Yes, okay, I understand.

Mr. Bettes: You see, the example that he has given you of Ford would be of no use in maintaining 100 apprentices to 25 journeymen, because you are just kidding the kid that he is being trained. But I think if we have provincial standard and then a national standard, there would be that flexibility of movement and his apprenticeship program could be transferred with him.

Mr. McDermid: From one company to another.

Mr. Bettes: Yes. That will be necessary in all small manufacturing in order to give him enough of all aspects of the variety of the apprenticeship program, because a lot of your small manufacturers will not have the total equipment necessary to train an apprentice and they will have to be moved from place to place.

Mr. John: Let me just elaborate a little bit on that, just so that you will really get an appreciation for the situation.

Ford is in Windsor, for example, where apprentices were laid off. Plant one is an engine plant; plant two is an engine plant; the foundry was shut down, as you know. Plant one will work this week and then they will shut down next week, and plant two will work next week and then will shut down the week after. So the amount of training an apprentice would get under those circumstances where the process of production is not really being there... it is limping along, that is what it really is, and if you want to train an apprentice with that, you

[Translation]

trouvent d'ailleurs un travail qui correspond à la formation qu'ils ont reçue. Je vous donne là les chiffres pour l'Ontario, et non pas pour le Canada dans son ensemble. Mais les statistiques indiquent bien que les jeunes se trouvent des emplois.

M. Gill: Nous ne sommes pas d'accord avec tout cela, monsieur.

M. McDermid: Je le sais.

Dans la même veine, je pense qu'il faudrait, pour stimuler les jeunes, leur expliquer que la formation technique fait partie de la formation permanente, au même titre que les cours universitaires ou collégiaux. Cela fait partie de leur éducation post-secondaire, et c'est aussi important que l'université.

Cela dit, ne pensez-vous pas que les gens qui suivent un programme de formation ou d'apprentissage devraient pouvoir le terminer? Je ne dis pas qu'il faut leur garantir un emploi, mais il faudrait tout de même que ces gens terminent leur formation. Qu'en pensez-vous?

M. John: Ce serait l'idéal.

M. McDermid: Très bien.

M. Bettes: Nous aimerions que les gens puissent être plus mobiles, et c'est pourquoi nous demandons l'établissement de normes.

M. McDermid: Oui, je comprends.

M. Bettes: L'exemple de Ford que je vous ai donné, avec un rapport de 100 apprentis contre 25 compagnons, ne donnerait rien. Ce serait leurrer les jeunes que de leur dire qu'on les forme. Mais je pense que l'établissement de normes provinciales, puis nationales, permettrait aux gens de se déplacer et d'appliquer leur programme d'apprentissage dans des contextes différents.

M. McDermid: Vous voulez dire que les gens pourraient se déplacer d'une entreprise à une autre?

M. Bettes: Oui. Cela serait d'ailleurs nécessaire dans les petites manufactures, pour que les apprentis soient au courant de toutes les étapes et de tous les aspects de leur travail. Beaucoup de petites entreprises ne disposent pas de tout le matériel nécessaire pour former les apprentis; il faudrait, par conséquent, que ces derniers puissent travailler dans différents endroits.

M. John: Permettez-moi de vous donner quelques précisions supplémentaires à ce sujet, afin que vous puissiez mieux comprendre la situation.

Ford, à Windsor, a congédié des apprentis. Les usines un et deux fabriquent des moteurs. Comme vous le savez, la fonderie a été fermée. L'usine n° 1 tournera cette semaine et s'arrêtera pour une semaine; la relève sera assurée par l'usine n° 2, et le cycle recommencera. Dans ces circonstances, la formation que reçoivent les apprentis est plutôt limitée. Vous pourriez avoir 100 apprentis, et aucun d'entre eux ne recevrait la formation nécessaire.

[Texte]

would have 100 apprentices and they could not get the training.

Mr. McDermid: Let me ask you this: Should the apprentice who is having his training go from plant one to plant two?

Mr. John: Oh, they do that; that is part of our program.

Mr. McDermid: So in other words, although the journeyman may work only every other week, the apprentice is actually taking his training every week?

Mr. John: No, no. The number of journeymen we have left in the plant could not properly train the number of apprentices we had. There just is not enough work there. They would be standing around telling each other stories, and that would not be training. Our training schedules are laid out in our apprenticeship agreement whereby apprentices have to work so many hours on the next facet of the trade and so many hours on the next facet of the trade, and if they cannot do that, we say it is not a good apprenticeship program. That is what John Bettes was saying. We are looking for a situation where an apprentice could go from one employer that does not have the facilities to train, to another one that does, so he could have part of his training here and another part there.

Mr. Bettes: They have to be regarded as a national asset, you know, not a liability at that point, but a national asset...

Mr. McDermid: There is no question.

Mr. Bettes: ...and therefore that is why we are saying to the government that we should plan the requirements of this country as a whole, provincially second, and if we know what those requirements are, we know what industry has to train, and we bring in legislation to provide that they do that training. It is not hit and miss anymore; it is in the national interests of the Canadian people that training take place in order to get out of the position we are in.

Mr. McDermid: But you are saying something different now. What you are saying to me now is that we should legislate mandatory training.

Mr. Bettes: Yes.

Mr. McDermid: That we should insist they do train, and that is a little different from the grant levy system.

Mr. Bettes: The grant levy system will say...

Mr. McDermid: As a matter of fact, it is entirely different from the grant levy system.

Mr. Bettes: No, not really. The grant levy system says you pay; if you do not train, you do not get your money back.

Mr. McDermid: That is right, but that is not what you just said.

[Traduction]

M. McDermid: La question que j'aimerais vous poser est la suivante: l'apprenti en formation devrait-il se partager entre l'usine no 1 et l'usine no 2?

M. John: C'est ce qui se passe; cela est prévu dans le programme.

M. McDermid: Autrement dit, même si le compagnon ne travaille que toutes les deux semaines, l'apprenti est en formation chaque semaine?

M. John: Non, pas du tout. L'usine ne compte plus suffisamment de compagnons pour former tous les apprentis que nous avons. Il n'y a tout simplement pas assez de travail. Les employés passeraient le temps en se racontant des histoires, et la formation ne se ferait pas. Nos programmes de formation, établis dans les accords, prévoient que les apprentis consacrent tel nombre d'heures à tel aspect de leur métier, tel nombre d'heures à tel autre aspect. Si cela n'est pas possible, alors, le programme d'apprentissage n'est pas bon. C'est ce que disait John Bettes. Ce que nous aimerions, c'est que les apprentis aient la possibilité de quitter un employeur qui ne dispose pas des installations nécessaires pour le former, pour aller chez un autre qui les a; ainsi, une partie de sa formation serait assurée dans une entreprise, et une partie le serait ailleurs.

M. Bettes: L'apprenti est un atout national, une valeur active, et non une valeur passive...

M. McDermid: Cela est certain.

M. Bettes: ...c'est pourquoi nous disons au gouvernement qu'il nous faut prévoir les besoins du pays dans son ensemble tout d'abord, et ensuite, au niveau de chacune des provinces. Si nous savons quels vont être les besoins à l'avenir, nous savons ce que l'industrie doit faire sur le plan de la formation, et nous pouvons proposer des lois afin que cette formation soit assurée. Nous ne pouvons plus nous permettre de risquer de mal viser. Il faut tenir compte des intérêts du peuple canadien et offrir des programmes de formation qui nous permettront de nous sortir de la situation dans laquelle nous nous trouvons.

M. McDermid: Mais vous venez de dire quelque chose de tout à fait nouveau. Vous demandez que l'on adopte des lois rendant obligatoire la formation.

M. Bettes: En effet.

M. McDermid: Obliger les entreprises à former des apprentis, en vertu de lois, n'est pas la même chose que les y encourager grâce à un système de redevances et d'octroi de subventions.

M. Bettes: Ce système dira...

M. McDermid: D'ailleurs, ce n'est pas du tout la même chose que le système de redevances.

M. Bettes: Non, pas vraiment. Le système de redevances oblige les entreprises à verser certaines sommes d'argent; celles d'entre elles qui n'offriraient pas de programme de formation ne seraient pas remboursées.

M. McDermid: C'est exact, mais ce n'est pas de cela que vous venez de parler.

[Text]

Mr. Bettes: I am saying to you that if that system fails, you will have to legislate compulsion. We have not said that to you. We have said this will be the first system. If that fails, you will have no other interest but to turn around and mandate compulsion, compulsory licensing and compulsory training. You have no option.

Mr. McDermid: Okay, let me ask you this, and it was alluded to by one of you, but I am not sure which one. Somebody asked you why General Motors all of a sudden set up their school and started training, and the answer was because they cannot get tradesmen anywhere else. There is a world-wide...

Mr. Gill: They never trained; I think that is the pertinent thing.

Mr. McDermid: That is right, and they admitted it. They admitted it openly and realized that when offshore, they took from other training facilities and so on.

Mr. Gill: But when you read the tables I gave you, General Motors in particular, you have then to take a good look at it. It did not happen all that suddenly. It did not start in 1980 or 1981. Their demands were building up back then, but they tried to resist it.

• 2055

Mr. McDermid: No question. I am not defending General Motors or anything else, I am just trying to make a point here. As I travel around the country, and I do not know if the rest of the committee is finding the same thing, but I find more and more that industry is all of a sudden waking up and saying that they have to do some training and that in fact they are doing it and are setting up schools, training programs and apprenticeship programs. As you know, Australia is visiting Canada trying to take our skilled tradesmen away. There is a shortage world-wide.

My point is, do you really feel that mandatory requirements are going to be necessary? Do you not think that industry to survive is going to have to do it because they cannot get them anywhere else?

Mr. Bettes: Personally, outside of some large multinational corporations, I think it is going to be a requirement of compulsion. As long as they can go outside the country and bring in term tradesmen, they will do it.

Mr. Gill: Term tradesmen.

Mr. Bettes: Term tradesmen, do you know what that is?

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Bettes: You are bought for a contract at three times the going rate in Canada and expenses. If this continues, the tradesmen of this country will have to be like the tradesmen of the European countries; they will be floaters and will go to the highest bidder, and I will guarantee you that Canada will not be the highest bidder. I do not know where you are going to go from there.

[Translation]

M. Bettes: Ce que je dis, c'est que si ce système ne réussit pas, il vous faudra adopter des lois. Il faut d'abord essayer le premier système. Si cela ne donne rien, vous n'aurez pas d'autre solution que de rendre la formation obligatoire pour obtenir un permis. Il n'y a pas d'autre solution.

M. McDermid: Je vais vous poser une autre question. D'ailleurs, l'un d'entre vous a déjà fait allusion à ce dont je vais parler. Quelqu'un vous a demandé pourquoi General Motors a tout d'un coup créé une école et offert des cours de formation. Vous avez répondu que c'était parce que cette entreprise ne pouvait pas trouver les ouvriers spécialisés dont elle avait besoin. Il existe à l'échelle du globe...

M. Gill: Mais General Motors n'a jamais formé d'employés. C'est cela le point important.

M. McDermid: C'est exact, et l'entreprise l'a reconnu ouvertement. Elle s'est également rendu compte qu'elle bénéficiait indirectement des programmes de formation d'autres sociétés, etc.

M. Gill: Mais il faut examiner la question en fonction des tableaux que je vous ai donnés, notamment ceux qui traitent de General Motors. Cela ne s'est pas produit tout d'un coup. Cela n'a pas commencé en 1980 ou en 1981. Les besoins commençaient à s'accumuler, mais l'entreprise a essayé de résister.

M. McDermid: Cela est certain. Mais je n'essaie pas de défendre General Motors. Je voulais tout simplement expliquer quelque chose. Je ne sais pas si les autres membres du Comité seront d'accord avec moi, mais en parcourant le pays, j'ai découvert que l'industrie est en train de se réveiller, de se rendre compte, tout d'un coup, qu'il lui faut former les gens. Elle crée des écoles et élabore des programmes de formation et d'apprentissage. Comme vous le savez, l'Australie essaie de nous voler nos ouvriers spécialisés. La pénurie existe partout au monde.

Ma question est la suivante: pensez-vous vraiment qu'il soit nécessaire d'imposer des règlements? Ne pensez-vous pas que pour survivre, l'industrie sera obligée de former des gens, parce qu'elle ne pourra pas les trouver ailleurs?

M. Bettes: Je pense, pour ma part, qu'à l'exception de certaines sociétés multinationales, il faudra obliger les entreprises à le faire. Tant que l'industrie pourra aller chercher des ouvriers spécialisés à l'étranger, elle continuera de le faire.

M. Gill: Il s'agit d'ouvriers à qui on offre un emploi temporaire.

M. Bettes: Savez-vous ce que cela signifie?

M. McDermid: Oui.

M. Bettes: On vous propose un traitement qui est le triple de ce que l'on offre généralement au Canada, et en plus, on vous donne une allocation spéciale pour vos dépenses. Si cela continue, les ouvriers canadiens devront faire la même chose que les ouvriers européens. Ils offriront leurs services à ceux qui paieront le plus. Et je peux vous garantir que ce n'est pas le

[Texte]

Mr. McDermid: But, again, that type of immigration is controllable as well. I mean, you just cannot bring them in on a contract.

Mr. Bettes: Well, let me put it to you this way: I am going into a new project for an aircraft which requires 5,000 employees to build, and I come to you, as the federal government, and say that I want to import 250 to 300 tradesmen and that if you do not give me that contract those 5,000 people will stay on the street. I say to you, you have no other option but to grant it, the gun is at your head.

Mr. McDermid: You do have an option.

The Chairman: It is a government company that you are talking about.

Mr. Bettes: No, I am not specifying a government company.

Mr. McDermid: Well, you were earlier.

Mr. Bettes: I am saying any company. They all work that way whether or not they are a government company which, as you know, operates as a private corporation.

Mr. McDermid: But there are options there.

Mr. Bettes: What are your options?

Mr. McDermid: Your options are that . . .

Mr. Bettes: Supply me with the tradesmen or I do not have those people off your unemployment rolls.

Mr. McDermid: I will supply you with some of the tradesmen as long as you train an equal number of Canadians to eventually take over those positions.

Mr. Bettes: That is compulsion.

Mr. McDermid: Well, yes, but it is not a grant-levy system.

Mr. Bettes: We are at that point today. We are saying that something has to be done now.

Mr. McDermid: Okay.

The grant-levy systems in Europe that we keep having thrown at us allow companies who do training to opt out of the program, and have exempted small businesses that have under 10 or 15 employees from the program. Do you advocate the same thing for Canada, that the small businesses could opt out, and that, if a company can explain to whoever the control agent is that they are doing the necessary training now and are fulfilling their end of the bargain that they could opt out of the program?

Mr. John: No. If you look at our submission, we say that all those who employ tradesmen ought to be under the levy system because they all . . .

Mr. McDermid: No exceptions.

[Traduction]

Canada qui l'emportera. Je ne vois pas où tout cela va nous mener.

M. McDermid: Mais ce genre d'immigration peut se contrôler. On ne peut pas offrir des contrats à n'importe qui, n'importe comment.

M. Bettes: Je vais vous donner un exemple. Supposons que j'ai l'intention de lancer un projet de construction aéronautique pour lequel j'ai besoin de 5,000 employés. Je communique avec les autorités fédérales, et je leur dis que je veux importer de 250 à 300 ouvriers spécialisés. Je leur explique que si on m'empêche de le faire, 5,000 personnes resteront sans emploi. Elles ne pourront pas me le refuser, puisqu'elles auront le couteau sur la gorge.

M. McDermid: Mais il y a d'autres possibilités.

Le président: Vous parlez d'une société fédérale.

M. Bettes: Non, je n'ai pas dit cela.

M. McDermid: C'est ce que vous disiez tout à l'heure.

M. Bettes: Il peut s'agir de n'importe quelle société. Toutes les sociétés fonctionnent de cette façon, qu'elles soient gouvernementales ou non. Comme vous le savez, les sociétés de la Couronne fonctionnent de la même façon que les entreprises privées.

M. McDermid: Mais il y a d'autres possibilités.

M. Bettes: Lesquelles?

M. McDermid: Vous pouvez . . .

M. Bettes: Je peux dire: «Donnez-moi les ouvriers dont j'ai besoin, ou toutes ces personnes resteront en chômage.»

M. McDermid: Moi, je peux vous dire: «Je vous fournirai un certain nombre des ouvriers dont vous avez besoin si vous acceptez de former un nombre égal de Canadiens qui pourront éventuellement reprendre ces postes.»

M. Bettes: Cela revient à m'obliger à faire quelque chose.

M. McDermid: Peut-être, mais ce n'est pas la même chose que le système de redevances.

M. Bettes: Ce que nous disons, c'est que le problème est tel qu'il faut faire quelque chose tout de suite.

M. McDermid: Très bien.

Les systèmes de redevances en vigueur en Europe, dont on n'arrête pas de parler, permettent aux sociétés qui offrent des cours de formation de se retirer du programme. D'autre part, les petites entreprises, qui comptent moins de 10 ou 15 employés, en sont exemptées. Aimerez-vous que le même système soit appliqué au Canada? Souhaitez-vous que les petites sociétés puissent être exemptées du programme? Aimerez-vous que les entreprises n'aient qu'à dire qu'elles offrent les programmes de formation nécessaires, pour qu'elles puissent se retirer du programme?

M. John: Non. Si vous regardez notre mémoire, vous verriez que ce que nous disons, c'est que toutes les entreprises qui emploient des ouvriers devraient être assujetties au système de redevances, parce que toutes . . .

M. McDermid: Sans exception.

[Text]

Mr. John: That is right because once you make the exception, where do you stop?

Mr. Bettles: I do not think the small employer in this country would want to be out of it. They would insist that they be included in the program because they are the ones who are going to get most of the money out of the program. They are the ones today who do the training.

Mr. McDermid: Are you familiar with the trade shop that is being set up in Windsor by some of the small metal tradesmen?

Mr. John: Yes, I am.

Mr. McDermid: Do you approve, support, condone, or whatever you do, that type of setup that is being set up by the private sector?

Mr. John: That is a very good question. As a matter of fact, at 4.00 p.m. today we were to have a board meeting at which I was going to question the submission they made to this committee. Let me point out to you that . . .

Mr. McDermid: This is the group in Windsor.

Mr. John: Yes, the Industrial Resource Centre's submission.

Mr. McDermid: Yes, sir.

Mr. John: That is right. That really had not been approved by the board. I think some individuals got together in a hurry and put it in there. But, no, I do not approve of the submission they made and I will make sure that they know about it. I was going to do that today but I was notified yesterday that we had to be here.

• 2100

Mr. McDermid: Are you on that board?

Mr. John: Yes, I am.

Mr. McDermid: And you do not condone what they are doing? You do not condone the system and the setup and everything else?

Mr. John: Maybe some people talk out of both sides of their mouths sometimes, and I do not. The system we agreed to was that it would be to upgrade journeyman; it would not be to train apprentices in that school. It would be there to teach them the theory or to upgrade journeyman. Those are the two areas. It seems to me that in their submission they went beyond that. They were talking about training apprentices, and that is not its place. Those who know something about the trades know this will not work. All of those people who come around and talk to you and say they will make him a journeyman in school cannot do it, because when they go out on the job to do the actual work they will fail.

May I quote just a little thing here:

Apprentice: A learner of a craft; one who is bound by legal agreement to serve an employer for a period of years, with a view to learn some handicraft, trade, etc., in which the employer is reciprocally bound to instruct him.

[Translation]

M. John: Oui, parce que si vous acceptez de faire des exceptions, en fonction de quoi définissez-vous une limite?

M. Bettles: Je ne pense pas que les petits employeurs aimeraient en être exclus. Ils tiendraient à y participer, car ce sont eux qui en bénéficieraient le plus. Et ce sont eux qui forment des gens, à l'heure actuelle.

M. McDermid: Êtes-vous au courant de l'atelier que certains métallurgistes sont en train de mettre sur pied à Windsor?

M. John: Oui.

M. McDermid: Pensez-vous que ce soit bon que le secteur privé prenne ce genre d'initiatives?

M. John: Excellente question. Nous avons prévu une réunion à 16 heures, aujourd'hui, au cours de laquelle j'allais poser certaines questions au sujet du mémoire qu'ils ont présenté à votre comité. J'aimerais signaler que . . .

M. McDermid: Il s'agit du groupe de Windsor?

M. John: Oui. Je me réfère au mémoire présenté par l'Industrial Resource Centre.

M. McDermid: Oui.

M. John: C'est exact. Le conseil ne l'avait pas approuvé. Parfois, les gens se regroupent et décident trop vite de faire certaines choses. Mais, pour répondre à votre question, je ne suis pas d'accord sur le mémoire qu'a présenté ce groupe, et je ferai le nécessaire pour qu'il le sache. J'allais le faire aujourd'hui, mais on m'a avisé hier que nous devons être ici.

M. McDermid: Faites-vous partie du conseil?

M. John: Oui, j'en fais partie.

M. McDermid: Et vous n'approuvez pas ce qu'ils font? Vous n'approuvez pas le système, l'Organisation, et tout le reste?

M. John: Certaines personnes sont peut-être hypocrites, moi pas. Le système que nous avons accepté visait le perfectionnement des compagnons, et non la formation des apprentis. Le but était l'enseignement de la théorie ou le perfectionnement des compagnons. C'était là les deux objectifs, et il me semble qu'ils sont allés plus loin que cela dans leur exposé. Leur exposé parlait de la formation des apprentis, et ce n'est pas du tout l'endroit pour le faire. Ceux qui connaissent les métiers savent que cela ne fonctionnera pas. Tous ces gens qui sont venus vous dire qu'ils pourraient en faire un compagnon à l'école ne peuvent pas le faire, car lorsqu'ils iront sur le marché du travail, ils ne pourront pas faire le travail.

Permettez-moi de citer quelque chose:

Apprenti: personne qui apprend un métier, quelqu'un qui, dans le but d'apprendre un métier, est lié par une entente légale à un employeur qu'il doit servir pour un certain nombre d'années et, réciproquement, l'employeur doit lui apprendre le métier.

[Texte]

This simple definition from the Oxford dictionary basically describes what an apprentice is, and I think that is correct. There are no shortcuts and no deviation from it.

Mr. Bettes: In the province of Ontario, when the program was being drawn up for toolmaker, moldmaker and general machinist, we were inundated by submissions from the community colleges that they could train apprentices, and all of their proposals that were put before the total body, which is employers as well as the unions and government, were rejected because they would not meet the requirements. Every attempt they had made up to that point could not meet the requirements. That is one of the reasons you will see only 700-and-some hours allotted for in-school training in that program—because it was rejected by that group. That was a cross-section composed of the smaller companies in Ontario that were doing the training and the unions. The large corporations like General Motors never saw fit to make representation to the committee because they will not register their apprentices with the provincial government.

Mr. McDermid: One final question; we have another group and there is a vote tonight in the House. Are you familiar with the Philips training program for secondary school education in the metal trades? Are you familiar with their setup at all?

Mr. Bettes: Is that the linkage program? Pre-apprenticeship?

Mr. McDermid: I interpret it as a pre-apprenticeship program, but one within the secondary school education system. It is in Holland.

Mr. Bettes: It exists in the province of Ontario. Today there is a linkage program for pre-apprenticeship. This is the group I was telling you about. Some 20,000 students took advantage of it. They have now come out of school, of course, and there is no trade available to them. One of our aims is to see that there are trades available to them. They have elected that type of training and they should be made available, and it is up to industry to make them available. There is a requirement.

Mr. McDermid: In all fairness, I think this training is a little more detailed, a little more specific than what we have presently in Ontario. Aside from that, I think they come out probably a semi-skilled individual really. It is a very intense two year program.

Mr. Gill: Semi means anything less than whole. We have lots of programs like that.

Mr. Bettes: That is not pre-apprenticeship. You are talking about credit towards an apprenticeship program.

Mr. Gill: No matter what sort of programs you put into the secondary school institutions, there is a requirement for on-the-job training, which is recognized by industry, the unions and everyone concerned. It will always be semi, no matter whether it is the Dutch Philips system or the linkage system such as we have in Ontario or other provinces.

[Traduction]

Voilà la définition qu'en donne le dictionnaire d'Oxford, et je pense que c'est exact. Il n'y a pas de raccourci ou d'exception.

M. Bettes: En Ontario, lorsque nous avons établi le programme pour les outilleurs, les mouleurs et les opérateurs de machine en général, nous avons été inondés de propositions provenant des collèges communautaires, qui prétendaient pouvoir former des apprentis. Toutes leurs propositions, soumises au conseil composé d'employeurs, de syndicats et de représentants du gouvernement, furent rejetées parce qu'elles ne répondaient pas aux critères. Jusqu'à maintenant, toutes les tentatives qu'ils ont faites ne répondaient pas aux critères. C'est l'une des raisons pour lesquelles ce programme ne comprend que quelque 700 heures de formation en institution, car il fut rejeté par ce groupe. Cette formation était dispensée par divers représentants des petites compagnies ontariennes et des syndicats. Les grandes sociétés, comme General Motors, n'ont pas cru bon de participer à ce comité, car elles n'enregistrent pas leurs apprentis auprès du gouvernement provincial.

M. McDermid: Une dernière question. Nous avons un autre groupe, et ce soir, il y a un vote à la Chambre. Êtes-vous au courant du programme de formation du niveau secondaire de Philips pour les métallurgistes? En avez-vous déjà entendu parler?

M. Bettes: Est-ce le programme de liaison? Le programme de pré-apprentissage?

M. McDermid: J'ai compris que c'était un programme de pré-apprentissage, mais offert au niveau secondaire. Ce programme existe en Hollande.

M. Bettes: Il existe en Ontario. Il existe présentement un programme de liaison pour les pré-apprentissage. C'est le groupe dont je vous parlais. Quelque 20,000 étudiants en ont profité. Ils ont, depuis, terminé leurs études et il n'y a pas de métiers disponibles pour eux. L'un de nos objectifs, c'est qu'il y ait des métiers disponibles pour eux. Ils ont choisi ce genre de formation et ils devraient y avoir des possibilités, et c'est à l'industrie de fournir ces possibilités. C'est une exigence.

M. McDermid: En toute justice, je pense que la formation est un peu plus approfondie, un peu plus spécialisée que ce que l'on offre présentement en Ontario. A part cela, je pense que la personne qui suit cette formation est semi-spécialisée. C'est un programme de deux ans, très intense.

M. Gill: «Semi» signifie tout ce qui est moins qu'en entier. Nous avons énormément de programmes comme cela.

M. Bettes: Il ne s'agit pas de programmes de pré-apprentissage. Vous parlez de crédits applicables à un programme d'apprentissage.

M. Gill: Peu importe les programmes qui seront offerts au secondaire, il faudra toujours qu'il y ait la formation sur le tas; l'industrie, les syndicats et toutes les personnes visées le reconnaissent. Ces personnes seront toujours semi-spécialisées, peu importe que ce soit le système hollandais de Philips, le système de liaison, comme nous l'avons en Ontario, ou dans toute autre province.

[Text]

Mr. Bettes: You must have had representation on the modular training system from the Province of Ontario through the task force they have under Chairman Pollock.

Mr. McDermid: Mr. Pollock has not appeared yet before the committee, I do think.

The Chairman: Some have talked to him privately.

Mr. Bettes: We have some really serious problems there because the people who are involved in that fail to understand what a tradesman is. They think you can train tradesmen by sections over 20 years or 10 years. Train them by sections. You cannot train the tradesman by sections. You train him on the whole; as part of the whole. He learns by process of skills required, and he uses all the skills of the trade at a basic level to a full level.

• 2105

You are going to run into that modular concept. It really is a problem. It will not operate. They have no concept of how you make a journeyman in today's society. So I think you are going to run into all kinds of these programs.

M. McDermid: I will not follow up on it.

The Chairman: I want to thank you gentlemen from the U.A.W. I would like to leave the door open, as we have with other witnesses, for our research staff to give you a call if in reading the material you have left with us there are questions we want to follow up on. Thank you very much.

Before I call on the Canadian Council of Professional Engineers, I am wondering, if there is not going to be any discussion, if we could just make a decision on a few meetings. Both Mr. Hawkes and Mr. McDermid were unable to be present, for good reasons, for the Hamilton meeting of March 9, and I understand they both felt it was important and wanted to be there. I am suggesting we put that on March 23 now, if we could agree, and we can notify the people. Also at Thunder Bay, Mr. McDermid and I are not able to be there on 16 March, and I am recommending it for March 30. Could we approve of those two Mondays for Hamilton and Thunder Bay, where we have a good demand?

Mr. McDermid: I wish you could have given us some warning so we could have checked our books before we came. I do not have my date book with me.

The Chairman: All right. For the matters of scheduling, would it be alright if I called a short meeting for after Question Period on Wednesday, so we do not have to do it when we have witnesses here—from 3.00 p.m. to 3.30 p.m., before the other committees start; near the Question Period?

Mr. Hawkes: Why can we not approve it pending a phone call to the office after we have checked our books, and then you can avoid the Wednesday?

Mr. McDermid: The 23rd I think is fine with me.

[Translation]

M. Bettes: Vous avez dû recevoir des exposés sur le système de formation modulaire de la province d'Ontario, par l'intermédiaire du président du groupe de travail, M. Pollock.

M. McDermid: Jusqu'ici, je pense pas que M. Pollock ait comparu devant le Comité.

Le président: Certains lui ont parlé en privé.

M. Bettes: Cela nous cause vraiment des problèmes graves, car certaines des personnes visées ne comprennent pas ce qu'est un homme de métier. Elles pensent qu'on peut former un homme de métier par étapes, sur une période de 20 ans, ou 10 ans. Les former par étapes. Il est impossible de former un homme de métier par étapes. Vous le formez d'un tout, comme partie d'un tout. C'est par la pratique qu'il acquiert les connaissances nécessaires, et il utilise toutes les connaissances du métier, du niveau élémentaire jusqu'au niveau supérieur.

Vous entendrez parler de ce concept modulaire. C'est réellement un problème. Cela ne fonctionnera pas. Ils n'ont absolument aucune idée de la façon dont on forme un compagnon dans la société d'aujourd'hui. Donc, je pense que vous rencontrerez toutes sortes de programmes de ce genre.

M. McDermid: Je vais m'arrêter là.

Le président: Je tiens à remercier les représentants des Travailleurs unis de l'automobile. Comme pour les autres témoins, je laisse la porte ouverte, pour que nos chercheurs puissent vous appeler si, à la lecture des documents que vous nous avez soumis, il y a des questions sur lesquelles nous voulons de plus amples informations. Merci beaucoup.

Avant d'inviter les représentants du Conseil canadien des ingénieurs, si vous êtes d'accord, nous pourrions prendre une décision sur quelques séances. Pour d'excellentes raisons, M. Hawkes et M. McDermid ne pourront être à Hamilton pour la séance prévue le 9 mars. Je pense que tous deux pensaient que cette séance était importante, et qu'ils voulaient y être. Si vous êtes d'accord, je suggère que nous la reportions au 23 mars, et nous pourrions en aviser les gens. La même chose pour la séance prévue à Thunder Bay, le 16 mars, M. McDermid et moi-même ne pourrions y être; je recommande donc qu'elle soit reportée au 30 mars. Pourrions-nous approuver ces deux lundis, pour Hamilton et Thunder Bay, où nous avons une forte demande?

M. McDermid: J'aurais préféré être averti à l'avance, afin de pouvoir vérifier mon programme, car je ne l'ai pas avec moi.

Le président: Très bien. Voulez-vous que je convoque une petite réunion sur cette question après la période des questions, mercredi, de sorte que nous n'aurons pas à le faire lorsque nous aurons des témoins? Alors, ce serait de 15 heures à 15 h 30, avant le début de la prochaine séance du Comité, après la période des questions.

M. Hawkes: Pourquoi ne pouvons-nous pas nous entendre, en attendant d'appeler nos bureaux pour vérifier notre programme? De cette façon, on pourrait éviter la réunion de mercredi.

M. McDermid: Pour le 23, c'est d'accord.

[Texte]

The Chairman: It would be Hamilton on March 23 and Thunder Bay on March 30. I would also ask that we be allowed to proceed with Edmonton and Fort McMurray for April 6 and 7. Once I get a report back I will bring it to the attention of the committee right away. But I think we should try to let the two, Hamilton and Thunder Bay, know as soon as possible. So unless I hear otherwise from you . . .

Mr. McDermid: It is all right.

The Chairman: Yes.

The other thing I want to bring to your attention is that the Disabled and the Handicapped Committee put out a report today, and I am about to go to a group to advise us on how we should set up our report. What I would like from you people is for you to try to give me some examples of reports you think are good. If you think this one is in a good format, fine. But there may be others of royal commissions or of task forces, of any government, which you think are good formats for setting out recommendations and argumentation and presentation. If you could bring those to my attention within the next two or three weeks, I could use them as examples in getting people to help us. Personally, I was really intrigued by this one. I thought it was a pretty good presentation. But they are all in your offices as of today.

I now would like to call on the Canadian Council of Professional Engineers, and if you could all come up to the table here—you can bring the entire delegation. I have the names of Mr. Richard Dillon, Chairman, Canadian Engineering Manpower Council; Mr. Andrew Wilson, Member, Canadian Engineering Manpower Council; and Mr. John Butcher, Senior Staff Officer; but I see others here. You could all come to the table, if you wish, and the quarterback can direct to any of you in answering questions.

Could you identify yourselves for us, please?

• 2110

Mr. Richard M. Dillon (Chairman, Canadian Engineering Manpower Council): Mr. Chairman, my name is Richard Dillon and I am Chairman of the Canadian Engineering Manpower Council. On my left is Mr. Andrew Wilson, Canadian Engineering Manpower Council. Mr. John Butcher, on my right, is a senior staff officer with the Canadian Council of Professional Engineers. On his right is Dr. Claude Lajeunesse, General Manager of the Canadian Council of Professional Engineers. On his right is Marilyn Stanton, a member of the staff of the Canadian Council of Professional Engineers.

The Chairman: Mr. Dillon, you were not here when we introduced ourselves earlier. I am Warren Allmand, the chairman; on my immediate right is Mr. Gilles Marceau, vice-chairman and member of Parliament from Jonquière; on his right is David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North and critic for his party on manpower. On my left is John McDermid, member of Parliament from Brampton-Georgetown, Ontario, and the critic for youth and manpower

[Traduction]

Le président: Le 23 mars, ce sera Hamilton, et le 30 Thunder Bay. Je voudrais également que l'on s'entende sur les séances d'Edmonton et de Fort McMurray, les 6 et 7 avril. Dès qu'on me fera un rapport, je le soumettrai immédiatement au Comité. Toutefois, je pense qu'il faudrait aviser les gens de Hamilton et de Thunder Bay le plus tôt possible. Donc, à moins d'avis contraire . . .

M. McDermid: Très bien.

Le président: Bien.

Il y a une autre chose sur laquelle je tiens à attirer votre attention: aujourd'hui, le comité spécial concernant les invalides et les handicapés a publié son rapport, et je m'apprête à m'adresser à un groupe qui doit nous conseiller sur la façon dont nous devrions rédiger notre rapport. Je voudrais que vous me donniez des exemples de rapports que vous considérez comme excellents. Si vous pensez que c'est un bon format, tant mieux. Toutefois, il peut exister d'autres rapports de commissions royales, de groupes de travail, de n'importe quel gouvernement, rapports qui, selon vous, ont un meilleur format pour ce qui est des recommandations, de l'argumentation et de la représentation. Si vous pouviez me les soumettre d'ici les deux ou trois prochaines semaines, je pourrais les utiliser comme exemples, afin de permettre à ces gens de pouvoir nous aider. Personnellement, j'ai vraiment été intrigué par celui-ci. Je pense que c'est un excellent format. Aujourd'hui, vous en recevrez chacun un exemplaire à votre bureau.

Maintenant, j'invite les représentants du Conseil canadien des ingénieurs. Vous pouvez tous venir à la table. J'ai les noms de M. Richard Dillon, président, Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie; M. Andrew Wilson, membre du Conseil; et M. John Butcher, agent de dotation principal, mais je vois qu'il y en a d'autres. Si vous le désirez, vous pouvez tous venir avancer à la table, et le quart-arrière pourra demander à n'importe quel d'entre vous de répondre aux questions.

Pourriez-vous vous présenter, s'il vous plaît?

M. Richard M. Dillon (président, Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie): Monsieur le président, je suis Richard Dillon et je suis président du Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie. A ma gauche, vous avez M. Andrew Wilson, membre de ce Conseil. A ma droite, M. John Butcher, cadre, Conseil canadien des ingénieurs. Ensuite vous avez le Dr Claude Lajeunesse, directeur général du Conseil canadien des ingénieurs. Puis vous avez Marilyn Stanton, qui fait partie du personnel du Conseil canadien des ingénieurs.

Le président: Monsieur Dillon, vous n'étiez pas là tout à l'heure lorsque nous nous sommes présentés. Je suis Warren Allmand, président; à ma droite vous avez M. Gilles Marceau, vice-président et député de Jonquière; à sa droite, David Orlikow, député de Winnipeg North et critique de son parti sur la question de la main-d'œuvre. A ma gauche vous avez John McDermid, député de Brampton-Georgetown, Ontario et critique de son parti pour la jeunesse et la main-d'œuvre, à sa

[Text]

in his party; on his left is Mr. Jim Hawkes from Calgary West, who is the critic from manpower in the Progressive Conservative Party, and the vice-chairman of this committee as well.

Your brief is about 17 pages.

Mr. Dillon: I have a short sort of summary statement, Mr. Chairman, that I could read if you like.

The Chairman: That would be a better thing. Would you want us to print this brief? Could you explain what the difference is between this one and this other material?

Mr. Dillon: That is just some publicity. That is a copy of our engineering and manpower bulletin.

Mr. John Butcher (Senior Staff Officer, Canadian Council of Professional Engineers): That is the published version of the brief that you had before. The text is exactly the same.

The Chairman: I see. The text is exactly the same.

Mr. Butcher: Yes, that is correct.

The Chairman: If you wish, we can print this in its entirety with today's Proceedings and then you can make comments. It would be good if you could limit your comments, but make the points you want to. It would allow us more time to exchange views and ask questions. When we planned the meeting, we did not know there was going to be a vote at 9.45 p.m.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I wonder; do we not have just 35 minutes? Could we come back after the vote?

The Chairman: Well, we might not have to leave right at 9.45 p.m. I think the bells ring—I am not in touch with the Whip—but when the bells start ringing you do not have to run out the door immediately. We can have somebody telephone the Whip's office and find out when they think, in fact, the vote will take place. But proceed now and we will do our best.

Mr. Dillon: All right, Mr. Chairman.

The Chairman: We will then, maybe, deal with Mr. Orlikow's point.

Mr. Dillon: First of all, Mr. Chairman, ladies and gentlemen, let me say how much we appreciate this opportunity of being here and sharing our views on this important topic with you.

Our brief was not intended to be a quantitative analysis of current and projected manpower problems. The Canadian Engineering Manpower Council assumed—correctly, we hope—you would receive a great deal of that kind of information. Rather, we wanted to provide you with a summing up, a way of looking at manpower questions that would assist you in preparing your report and recommendations. For this reason our brief stressed general issues and I will just cite the major ones:

The need for better information on the supply of and demand for engineering manpower; the importance of quality post-secondary educational programs to the continued technological and economic growth strength of the country; the importance of engineering manpower to successful capital investment decisions, and the generation of wealth; the utilization of engineering manpower in the workplace; the role if

[Translation]

gauche, vous avez M. Jim Hawkes, de Calgary West, critique de la main-d'œuvre du parti progressiste-conservateur et vice-président de ce comité.

Votre mémoire contient environ 17 pages.

M. Dillon: Monsieur le président, j'ai là un bref résumé que je pourrais lire si vous le désirez.

Le président: Ce sera préférable. Voulez-vous que nous consignons ce mémoire? Pouvez-vous nous dire la différence qu'il y a entre celui-ci et l'autre?

M. Dillon: Il s'agit simplement de publicité. C'est un exemplaire de notre bulletin d'ingénierie et de main-d'œuvre.

M. John Butcher (agent de dotation principal, Conseil canadien des ingénieurs): C'est la publication du mémoire que vous avez déjà reçu. C'est intégralement le même texte.

Le président: Je vois. Le texte est exactement le même.

M. Butcher: Oui, en effet.

Le président: Si vous le désirez, nous pouvons l'annexer en entier aux témoignages d'aujourd'hui et ensuite vous pourrez faire des commentaires. Tout en exprimant les points que vous désirez nous présenter, ce serait préférable si vous pouviez limiter vos commentaires car cela nous accorderait plus de temps pour échanger des opinions et poser des questions. Lorsque nous avons prévu cette séance, nous ignorions qu'il y aurait un vote à 9 h 45.

M. Orlikow: Monsieur le président, s'il nous reste seulement 35 minutes, est-ce que nous pourrions revenir après le vote?

Le président: Bien, je ne pense pas que nous devons quitter à 21 h 45 pile. Je ne sais pas ce qu'en pense le Whip, mais je ne pense pas que vous devez partir en courant dès que la cloche sonne. Vous pouvez demander que l'on téléphone au bureau du Whip afin de savoir exactement à quel moment le vote aura lieu. Mais, allons-y et nous ferons de notre mieux.

M. Dillon: Très bien, monsieur le président.

Le président: Alors, nous reviendrons peut-être à la question de M. Orlikow.

M. Dillon: D'abord, monsieur le président, mesdames et messieurs, je tiens à vous dire que nous apprécions cette occasion de pouvoir comparaître ici afin de vous transmettre nos opinions sur ce sujet très important.

Notre mémoire ne prétend pas être une analyse quantitative des problèmes actuels et futurs de la main-d'œuvre. Le Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie, a présumé, à raison, on l'espère, que vous recevriez un tas d'informations sur cet aspect. Nous avons préféré vous soumettre un résumé en abordant les questions de la main-d'œuvre d'une façon à vous aider à préparer votre rapport et vos recommandations. Pour cette raison notre mémoire insiste sur les questions générales et je vais vous citer les principales:

Le besoin d'une meilleure information sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en génie; l'importance de la qualité des programmes d'éducation post-secondaire pour assurer la continuité de la force technologique et économique du pays; l'importance de la main-d'œuvre en génie à la réussite des décisions d'investissement de capital et à la production de richesse; l'utilisation de la main-d'œuvre en génie sur le

[Texte]

immigration in meeting the short and long-term manpower needs; the importance of support for research and development and for programs to assist university-based research; finally, the need to increase the attractiveness of engineering careers to young people.

There is much the engineering profession can and is very anxious to do to assist in these efforts. We have, we believe, designed a project which will meet one vital problem identified in our brief. I refer to the project called the Canadian Engineering Manpower Inventory and we would be happy to discuss that with you in some detail if it would be of interest. It will contain information on the occupations, educational backgrounds and employers of Canada's professional engineers.

• 2115

From the inventory we hope to gain a much clearer picture of the available supply of professional engineers to the Canadian economy. We know remarkably little about this as a matter of fact. We cannot tell you precisely how many women engineers there are; we cannot tell you precisely what percentage of engineers practise engineering as opposed to management work; we have rough estimates of this. We have no idea of mobility factors such as where people move to, under what circumstances and so forth. This is what we hope we will get.

When this information is matched with demand site data we shall then have a much firmer grasp on our engineering manpower problems, and a much clearer view of the employment opportunities for the future. A report describing the inventory will be out soon. Many groups such as the professions, industry, labour and government have a similar role to play in the manpower field. We must all work together to build the capacity to anticipate and manage our nation's manpower needs.

We appreciate this opportunity, as I have said, to present our views and will try to answer any questions that our brief may have raised.

The Chairman: Thank you very much. I must say we do not have a great deal of time to pose questions to you. I would observe that, leading up to you, we have had before us associations of deans of engineering, representatives of engineering faculties at various universities, Nova Scotia Tech, and others. So the members have dealt with some of these questions before.

The first questioner for this task force is Jim Hawkes from Calgary.

Mr. Hawkes: The place with the shortages.

Mr. Dillon: I should have mentioned something. I have a hearing problem.

The Chairman: You should do what I do. I have a problem too. Not only is this apparatus here good for translation, it is good for amplification also.

Mr. Dillon: All right, thank you.

[Traduction]

marché du travail; le rôle de l'immigration pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à court et à long terme; l'importance de l'appui à la recherche et au développement, et des programmes d'aide à la recherche universitaire; et, en dernier lieu, la nécessité de rendre la carrière d'ingénieur plus attrayante pour les jeunes.

La profession peut faire beaucoup pour participer à ces efforts et est prête à le faire. Nous pensons avoir conçu un projet qui répondra à l'un des problèmes vitaux que nous avons identifiés dans notre mémoire. Je parle du projet que l'on appelle l'inventaire canadien de la main-d'œuvre ingénierie et, si cela vous intéresse, nous serions heureux d'en discuter en détail avec vous. Cet inventaire contiendrait des renseignements sur les emplois et la formation et les employeurs des ingénieurs canadiens.

Nous espérons que cet inventaire nous donnera un tableau plus clair du nombre d'ingénieurs professionnels disponibles à l'économie canadienne. En fait, il est tout à fait remarquable que nous en sachions si peu à ce sujet. Nous ne pourrions pas vous dire précisément combien il y a de femmes ingénieurs, nous ne pouvons pas vous dire précisément quel pourcentage d'ingénieurs occupent des fonctions d'ingénieurs par opposition à des fonctions de direction; nous n'avons que des estimations approximatives. Nous n'avons absolument aucune idée de la mobilité: quels sont les endroits vers lesquels les gens déménagent, dans quelles circonstances et ainsi de suite. C'est ce que nous espérons obtenir.

Lorsque nous comparerons ces renseignements aux données sur le demande, alors nous aurons une conception beaucoup plus claire des problèmes de main-d'œuvre en génie et des perspectives d'emploi pour l'avenir. Il y aura bientôt un rapport décrivant cet inventaire. Beaucoup de groupes, comme les professionnels, les industries, les travailleurs et le gouvernement ont un rôle similaire à jouer dans le domaine de la main-d'œuvre. Nous devons tous participer à cet effort visant à prévoir et à gérer les besoins en main-d'œuvre de notre pays.

Je le répète, nous sommes heureux de cette occasion de vous présenter nos opinions et nous essaierons de répondre à toute question relative à notre mémoire.

Le président: Merci beaucoup. Je dois dire que nous avons peu de temps pour vous poser des questions. Je vous ferai remarquer que nous avons déjà eu l'occasion d'entendre l'Association des doyens des facultés de génie et des représentants des facultés des diverses universités, Nova Scotia Tech et d'autres. Donc les membres ont déjà eu l'occasion de discuter de certaines de ces questions.

Le premier à prendre la parole sera Jim Hawkes de Calgary.

M. Hawkes: C'est l'endroit où il y a les pénuries.

M. Dillon: Je dois vous dire que j'ai un problème d'ouïe.

Le président: Alors vous devriez faire comme moi, car j'ai le même problème. Cet appareil ne sert pas uniquement à la traduction, il sert également à amplifier le son.

M. Dillon: Très bien, merci.

[Text]

The Chairman: If you put the button in the middle you will not get any translation, you will get only the source. You can amplify it with the button on the right.

Mr. Dillon: Thank you, Mr. Chairman. That is better.

Mr. Hawkes: I came in to hear your brief this evening with the matter of shortages clearly on my mind, coming as I do from Calgary, and having paid close attention to the Faculty of Engineering brief in Calgary and the Association brief in Edmonton when we were out there. They led us very clearly to the conclusion that there is a world wide shortage of engineers; that Canada was not well placed in that shortage picture, and that beginning engineering salaries have gone up 20 per cent in the past 12 months as a clear indication of that shortage. Your brief indicates that the shortage may be geographic and that it may be within specialties but that over-all, Canada's supply of engineers would roughly approximate the demand. I am wondering if you could straighten out that contradiction for me.

Mr. Dillon: Well, I think one's perception varies with one's location geographically. I think the perception in Alberta of perhaps all places in Canada is that there is a shortage. There are shortages in certain specialties in Ontario. We think, though, that the situation is not serious enough to come to the conclusion that generally across the country there is a shortage. For example, we think there could be much better utilization of the available engineers.

I was in the engineering education business for 11 years. I was a dean of engineering and I often wondered exactly what percentage of the engineers we graduated every year actually went into engineering jobs and stayed in them. I noted, for example, that a very significant percentage—I think it was about 60 per cent—of all candidates for masters of business administration programs had engineering degrees. I did not think that was a loss to the engineering profession but certainly, if you look at it in the narrow terms of practising engineering and design and so forth, it is a loss. I think we could do much better in utilizing the graduates that we do turn out in engineering and technical jobs than we do, but that is a matter of developing a market, which will attract and retain these people and persuade them that this is the place that they can have rewarding work. We just do not have that atmosphere, that market, in Canada. I believe, in Canada, we are not convinced that there is a real need for more people to go into technology; we are not convinced that there is a need for better technology. And as long as we do not have this feeling, then I think people are not going to be attracted to this kind of work.

• 2120

Mr. Hawkes: You were going to comment?

Mr. Wilson: Yes. I would like to add just a word to what Mr. Dillon has said. This business of the market, without trying to influence at all our colleagues in the universities, I should say that there are two different kinds of market: one for new graduates, and the other for experienced graduates. The engineering schools tend to be looking all the time at the new graduate situation, and they forget about the rest.

[Translation]

Le président: Si vous tournez le bouton au centre vous n'entendrez pas la traduction, vous entendrez seulement le parquet. Le bouton de droite contrôle le volume.

M. Dillon: Merci, monsieur le président. C'est beaucoup mieux.

M. Hawkes: En venant ici ce soir écouter votre mémoire, j'avais à l'esprit le problème de la pénurie, je viens de Calgary! Après avoir écouté attentivement l'exposé de la faculté de génie à Calgary et celui de l'association d'Edmonton, nous en arrivons indubitablement à conclure qu'il y a une pénurie mondiale d'ingénieurs et que le Canada est dans une mauvaise posture. De plus on a précisé qu'au cours des 12 derniers mois les traitements des ingénieurs ont augmenté de 20 p. 100 ce qui est une preuve de cette pénurie. Selon votre mémoire il peut y avoir une pénurie géographique et dans certaines spécialités, mais en général au Canada l'offre répond approximativement à la demande d'ingénieurs. Pourriez-vous éclaircir cette contradiction?

M. Dillon: Je pense que la perception varie selon l'endroit où l'on est. Je pense qu'en Alberta on perçoit qu'il y a des pénuries partout au Canada. En Ontario il y a des pénuries dans certaines spécialités. Toutefois, nous ne pensons pas que la situation soit suffisamment grave pour conclure qu'il y a une pénurie générale au pays. Par exemple, nous pensons que les ingénieurs disponibles sont sous-utilisés.

J'ai enseigné en génie pendant 11 ans. J'étais doyen d'une faculté de génie et souvent je me demandais quel pourcentage de nos diplômés occupaient vraiment des postes en génie et demeuraient dans ces postes. J'ai remarqué par exemple qu'un pourcentage très important, je pense que c'est à peu près 60 p. 100, de tous les candidats à une maîtrise en administration des affaires possédaient déjà des diplômes d'ingénieur. Je n'ai pas pensé que c'était une perte pour la profession, mais vu sous un certain angle, il faut bien dire que c'est une perte puisqu'on a moins d'ingénieurs sur le marché. Nous devrions employer beaucoup plus de diplômés dans le secteur du génie et le secteur technique, il s'agit simplement de développer le marché pour qu'il puisse attirer et retenir ces personnes et les persuader qu'ils y trouveront un travail gratifiant. Nous n'avons pas pu créer ce climat au Canada. Nous ne sommes pas convaincus qu'il soit vraiment nécessaire d'avoir plus de techniciens, nous ne sommes pas convaincus qu'il soit nécessaire d'avoir une meilleure technologie. Tant que nous n'en serons pas convaincus, nous n'aurons pas assez de candidats pour ce genre de travail.

M. Hawkes: Vous alliez dire quelque chose?

M. Wilson: Oui. J'aimerais ajouter quelque chose à ce que M. Dillon a dit. Sans vouloir influencer nos collègues des universités, je dirais qu'il y a 2 sortes de marché: un marché pour les nouveaux diplômés et un autre pour les diplômés possédant déjà une certaine expérience. Les écoles de génie ont tendance à ne s'occuper que des nouveaux diplômés et ils oublient les autres.

[Texte]

The other thing is that the majority of the consulting companies work on a short-term basis; they work on a contract basis, so they hire the people that they need for a project, but it is very difficult for them always to hit the employment market at the time that they want a particular kind of person or persons. They may go to the market looking for a specialist in some form of nuclear engineers and cannot find him because it happens to be a bad time. So from these indications you may get the impression that there is a shortage. This is something we have to be very watchful about.

Mr. Hawkes: Let me track that down. If a project is to proceed and it needs an atomic engineer, and there is not an atomic engineer available, the project does not proceed.

Mr. Wilson: Well it might. The company may be able to do one of a number of things: convert an engineer from an adjacent discipline or use technical or sub-professional help for the job. Normally engineering companies are fairly resourceful at this kind of thing, and they will use alternative ways of getting at the job.

Mr. Hawkes: Let me go back to where I was heading after Mr. Dillon's response. We have a report to write, and you make the point that the high technology occupations are not valued in Canada—I think that was . . .

Mr. Dillon: I did not say, high technology occupations in particular. I did not single them out that way. It is my impression that in the important formative years, we just do not see enough people in the high schools and so on deciding that their future is going to be what we might call "in Canadian technology". The values are such for many that if you want to be successful, you should go into law or medicine. Also quite a number of engineers who go into industry, seeking an engineering job, then decide that that is not for them and they then see that management is for them, so they go to get an MBA. From my experience, 60 per cent is the figure that held up for 11 years at Western anyway, so engineering is providing a source of students for the graduate business schools. I just think that, until we can spur a lot of young people on, we are not going to see a significant difference in the market. I attended the Canadian Club luncheon today in Toronto when Walter Light, who is President of Northern Telecom spoke. It was a very moving and eloquent address. One of his solutions is that we need more people in industrial research. Compared to Sweden and one other European country, we have about one third of the number of people in industrial research. This is research development, design—the complete spectrum of activity. We have less than half the number of people in industrial research that the United States, France and West Germany have, I think. Anyway, that is the order of magnitude.

• 2125

Now, any amount of money thrown at this problem is not going to be very helpful until we can redress this balance, until we can start moving in this direction. What we are saying, is that there is no single solution and there is no quick answer. We just have to get at the basics of the situation. Until we can

[Traduction]

Deuxièmement, la majorité des sociétés d'experts conseils ont des contrats à court terme, de sorte qu'elles engagent du personnel pour un projet en particulier. Il est très difficile pour ces diplômés d'arriver au moment même où ces sociétés ont besoin de leurs services. Une société pourrait chercher longtemps un spécialiste en génie nucléaire, tout simplement parce que ce n'est pas la bonne époque de l'année. Elles peuvent avoir l'impression qu'il y a un manque de spécialistes dans ce domaine. Il faut faire très attention à cela.

M. Hawkes: A ce sujet, je précise que s'il est nécessaire d'avoir un ingénieur atomique pour effectuer un projet, et qu'on arrive pas à en trouver, on ne peut pas exécuter ce projet.

M. Wilson: Peut-être. La société pourrait faire plusieurs choses: recycler un ingénieur dans une discipline connexe ou utiliser des sous-traitants. En général, les sociétés d'ingénieurs conseil réussissent fort bien à s'en tirer et ont recours à d'autres moyens d'obtenir le personnel nécessaire.

M. Hawkes: Pour en revenir à ce que je disais après la réponse de M. Dillon, nous devons écrire un rapport et vous nous avez dit qu'on n'évaluait pas les emplois dans le secteur de la haute technologie à leur juste valeur au Canada . . .

M. Dillon: Je n'ai pas parlé de ce secteur en particulier. J'ai l'impression qu'au cours des années de formation, il n'y a pas assez d'étudiants qui décident de s'orienter vers le secteur de la technologie. Pour nombre d'entre eux, il faut choisir le droit ou la médecine pour réussir dans la vie. De plus, un grand nombre d'ingénieurs qui cherchent un emploi dans l'industrie décident ensuite de s'orienter vers l'administration et retournent à l'université pour obtenir une maîtrise en administration des affaires. D'après mon expérience, cela fait déjà onze ans que 60 p. 100 des étudiants en administration des affaires viennent du secteur du génie, du moins à l'Université Western. Tant que nous n'orienterons pas nos jeunes vers ce secteur, on ne constatera pas beaucoup de changement sur le marché. Je suis allé au déjeuner du Canadian Club aujourd'hui à Toronto. Walter Light, président de Northern Telecom, nous a fait un discours très éloquent et très émouvant. Une des solutions qu'ils proposait était d'engager plus de personnes pour la recherche industrielle. La Suède et un autre pays d'Europe ont environ trois fois plus de personnes engagées dans ce genre de recherche. Il s'agit de la recherche, du développement, de la conception, etc. Les États-Unis, la France et l'Allemagne de l'Ouest ont deux fois plus de chercheurs qui font de la recherche industrielle que nous. De toute façon, c'est dire que nous en avons peu.

Il ne servira à rien d'investir de l'argent tant qu'on n'aura pas redressé l'équilibre pour pouvoir nous engager dans cette voie. Nous disons tout simplement qu'il n'y a pas de solution unique rapide. Il faut s'attaquer à la base du problème. Tant

[Text]

make this whole spectrum of activity in our marketplace more attractive we are not going to be able to get very much further than we have.

Mr. Hawkes: So, moving from 0.9 per cent of GNP to 1.5 per cent of GNP for research and development is the kind of longer term move. When you talk about the market, you are really talking about the jobs at the end; that they have to be perceived to be there and to be positive and then that will be back up through the stream. Young people in high school will become more interested.

Mr. Dillon: In 1961, Mr. Hawkes, I spent over a year in Ottawa on the Glassco Commission and we were talking then about scientific research and development. I have heard someone say, it was like pushing a rope because we were concentrating on the fact then that we were dismally behind in percentage expenditure in research. Certainly it did not occur to me that we should have been looking at the makeup of our industrial workforce. It should have occurred to us that we would have to inspire a lot of people who were then in high school and who are now mature workers in the workforce, that we would have to turn more of these people on. That is what I am saying. If we are going to do more than have these brilliant successes like, for example, Northern Telecom, which proves that we can do it, that we have the capability and so on, then we are just going to have to put it all together.

Mr. Hawkes: I used to teach in a university. In the mid-seventies—1973 through 1975, the government policy did something to the oil industry which slowed down enrolments in geology, geophysics and engineering. Here we are five years later without experienced people required to man them. So the sense of the rhythm of policy decisions today and the impact it has for us down the road, I guess that is the basic message, although you have a particular thrust to it.

In Alberta, not only do they experience a shortage of engineers but that translates to the engineering faculty, and it translates to high school physics teachers and math teachers, and junior high school physics and math teachers. In an area where there is a shortage then anybody with relevant skills tends to be pulled out of the teaching side of it and into the industry side of it, if people can possibly do it, and that leaves you with a problem another five or ten years down the road: you do not have the people to work with the young people to get them interested in that side of it. The problem just compounds itself over a period of time.

We have such restricted time I will pass to one of my colleagues. Thank you.

The Chairman: Mr. Dillon, does your association believe that mathematics is being properly taught at the secondary school level to prepare young people for a university training in engineering? Is there enough of it taught, and should it be put on a more compulsory basis than it has been over maybe the last 15 years? Prior, I think, to 1960, a lot of mathematics was required in the secondary school system of Canada. With the sixties coming on there was greater flexibility in the curriculum, and I just want to know your opinion, and the opinion of your association, as to how capable secondary school graduates are in math.

[Translation]

que nous n'aurons pas rendu ces activités plus attirantes, nous ne pourrons pas progresser.

M. Hawkes: A plus long terme, on peut passer de 0.9 p. 100 du PNB à 1.5 p. 100 du PNB pour la recherche et le développement. Pour parler du marché, vous voulez plutôt parler des emplois et du fait que les candidats doivent savoir qu'ils sont disponibles. Si l'on se rend compte qu'il y a des débouchés, les jeunes du niveau secondaire s'intéresseront plus à ces carrières.

M. Dillon: En 1961, j'ai passé plus d'un an à Ottawa à travailler avec la Commission Glassco et nous avons beaucoup parlé de la recherche et du développement. J'ai entendu quelqu'un dire que c'était comme pousser une corde, parce que nous nous concentrons sur le fait que nous étions alors incroyablement en retard pour ce qui est du pourcentage des dépenses affectées à la recherche. Il ne m'est pas venu à l'esprit que nous aurions dû étudier la composition de notre main-d'œuvre industrielle. Nous aurions dû nous rendre compte qu'il nous fallait inciter les étudiants de niveau secondaire qui sont maintenant sur le marché du travail à s'orienter dans cette voie. C'est ce que je veux dire. Si l'on veut avoir plus d'exemples comme celui de la Northern Telecom par exemple qui prouve que cela peut se faire, il faudra bien nous organiser.

M. Hawkes: J'ai déjà enseigné dans une université. Vers le milieu des années 70, de 73 à 75, les politiques gouvernementales en matière d'énergie ont fait baisser le nombre d'inscriptions en géologie, géophysique et génie. Cinq ans plus tard, nous n'avons pas les compétences requises pour cette industrie. Il faut donc faire très attention aux politiques qui sont adoptées aujourd'hui à cause des répercussions qu'elles peuvent avoir plus tard.

Il y a en ce moment une pénurie d'ingénieurs en Alberta, ce qui a entraîné un exode des ingénieurs qui enseignaient à l'université et dans les écoles secondaires. Tous ceux qui ont les compétences requises abandonnent l'enseignement et trouvent un emploi dans l'industrie, ce qui aura des répercussions dans cinq ou dix ans. En effet, nous n'aurons plus les enseignants nécessaires pour susciter de l'intérêt chez nos jeunes. Le problème ne fait que s'aggraver avec le temps.

Nous avons si peu de temps, je vais céder la parole à un de mes collègues. Merci.

Le président: Monsieur Dillon, votre association croit-elle que les mathématiques sont bien enseignées au niveau secondaire et préparent nos jeunes à des études de génie à l'université? Enseigne-t-on suffisamment les mathématiques? Ces cours devraient-ils être plus obligatoires au cours des 15 dernières années? Sauf erreur, avant 1960, il fallait suivre de nombreux cours de mathématiques dans le système des écoles secondaires au Canada. Ensuite, les programmes se sont assouplis; à votre avis et d'après votre association, dans quelle mesure les diplômés d'écoles secondaires sont-ils compétents en mathématiques?

[Texte]

• 2130

Mr. Dillon: Let me get at it this way: Recently, I was speaking to some people at the Ontario Institute for Studies in Education about a new computer assisted instruction program they have for remedial math. This is a good example of Canadian technology and software that is outstanding, perhaps. We are told that it is as good as anything in the world, and it is now being marketed.

To get back to the story, one of the colleges in Ontario was having so much trouble with the remedial math course, which was a standard course provided at all the colleges to upgrade candidates who were coming in and wishing to get a vocational type of education. There people were dropouts, and there were people with university degrees who were not satisfied with what they had. They went to see if they could do something about this program because of the very poor level of mathematical skills that these candidates for technology and technicians' courses seemed to have. From that experience, I would say that the decision, I guess it was in the early sixties, to make it not compulsory to take mathematics was a mistake, and we are now in the midst of redressing that balance.

The other thing, of course, again is this question of attitude. If a high school student is not determined that he is going to carve out a niche for himself in science, or engineering, or technology of some kind, he is liable to turn away from mathematics. So I think with that attitude it is going to be very difficult, but I also think if you are going to hold out the possibility to young students that they might want to go into science or engineering or technology, mathematics is just an absolute must.

The Chairman: When the Association of Deans of Engineering appeared before us its president was the man who gave the brief. He said that despite the shortage of engineers in Canada, the engineering schools were going to take on fewer students because they just did not have the professors to teach the classes. Instead of going in the direction of increasing the size of the classes and watering down the quality of the education, they would just refuse applicants to the engineering schools. He said that the reason for that was really a lack of engineers to teach. Some of us asked him, at that time, why the engineering profession in Canada did not do what the medical and accounting and law professions did, and have a lot of people from practice come in to teach one course a week, or two courses a week—in other words, have a core of full-time professors but a lot a part-time professors from the community who are in general practice. He admitted that that had not been the tradition, but they might have to move in that direction. How do you look at that particular problem, the problem of a lack of professors and the possible solution of bringing in practitioners on a wider basis?

Mr. Dillon: I sort of hesitate to speak for those people who are following me in the engineering and educational field, but I would think the teaching of mathematics is a core subject, and I do not think you will find many part-time professors in medicine or any others teaching that type of work.

[Traduction]

M. Dillon: Abordons la question de la façon suivante: Récemment, devant «l'Ontario Institute for Studies in Education», je parlais d'un nouveau programme informatisé d'instruction pour le rattrapage en mathématiques. Voilà un bon exemple de logiciel canadien exceptionnel. On nous dit que ce programme est aussi bon que n'importe quel autre au monde et il est présentement mis en marché.

Pour en revenir à mon histoire, l'un des collèges en Ontario avait énormément de difficultés avec le cours de rattrapage en mathématiques, cours normalisé offert dans tous les collèges afin d'améliorer les compétences des postulants au cours professionnel. On trouvait parmi eux des gens qui avaient quitté l'école, tout comme des diplômés d'université insatisfaits de leur compétence en mathématiques. Les responsables de ce collège ont voulu voir s'ils pouvaient faire quelque chose pour ce programme, en raison des très faibles compétences en mathématiques que semblaient avoir ces postulants à des cours de technologie ou de technique. A la lumière de cette expérience, je dirais qu'on a fait erreur au début des années '60 en rendant les cours de mathématiques optionnels; nous sommes maintenant en train de rétablir l'équilibre.

Il y a également la question de l'attitude. Si un étudiant d'école secondaire n'est pas déterminé à se tailler une place au soleil dans le domaine des sciences, du génie ou de la technologie, il est bien possible qu'il se désintéresse des mathématiques. Je crois donc qu'avec une telle attitude, ce serait difficile; cependant je pense également que si les jeunes étudiants pensent se lancer dans le domaine des sciences, du génie ou de la technologie, les mathématiques sont absolument nécessaires.

Le président: Lorsque nous avons entendu l'Association des doyens de génie, le président de cette Association nous a lu un mémoire. Il nous a dit que malgré la pénurie d'ingénieurs au Canada, les écoles de génie accepteraient de moins en moins d'étudiants parce qu'on n'a tout simplement pas les professeurs nécessaires pour enseigner. Au lieu d'accroître la taille des classes et de diminuer la qualité de l'enseignement, ils préféreraient refuser des postulants. Il a dit que cela était principalement dû à la pénurie d'ingénieurs enseignants. Certains d'entre nous lui avons alors demandé pourquoi les ingénieurs ne font pas ce que les médecins, les comptables et les avocats ont fait, à savoir que plusieurs professionnels pratiquant donnent un cours ou deux par semaine... autrement dit, il y aurait un noyau de professeurs à temps plein mais un grand nombre de professeurs à temps partiel, issus de la communauté. Il a admis que cela n'était pas pratique courante mais qu'on devait peut-être recourir à cette méthode. Que pensez-vous de ce problème de la pénurie de professeurs et de la solution proposée, à savoir une plus grande utilisation professionnels ayant une expérience pratique?

M. Dillon: J'hésite à parler au nom de ces gens qui me suivent dans les domaines du génie et de l'éducation, mais je crois que les mathématiques sont un sujet de base et, que ce soit en médecine ou dans d'autres domaines, je ne crois pas que vous trouverez beaucoup de professeurs à temps partiel pour donner ce genre de cours.

[Text]

• 2135

The Chairman: I was not talking about math; I was talking about general engineering courses in the engineering schools now.

Mr. Dillon: But were you speaking of mathematics in particular?

The Chairman: No, no. All the subjects engineers may take at engineering schools. I am talking about the schools in engineering now.

Mr. Dillon: I will comment from my own personal experience. I think engineering fits into the university community in different ways in different places. Some engineering faculties do most or all of their own teaching; many do not. Queen's for example, is a place I know a little bit about, and their courses in mathematics and physics and chemistry are taught by professors outside the engineering faculty.

I would think that type of subject, the basic science subjects including mathematics—I would not have thought the shortage of teaching was that serious, although I am speaking now having been away from the university scene for 10 years.

When it comes to the practical or the design courses and so on, I believe it is a very valuable thing to have teachers that have practical experience. It is especially valuable to be taught by teachers who are actually in practice.

This is not the tradition in Canada, but I was speaking to the dean at École Polytechnique, and I see there is a move towards this in Canada and I would think it is a good thing.

The Chairman: Do you think engineers are perhaps doing jobs now that could be done by highly-trained technologists and that if our community colleges and equivalent institutions were to train technologists in the fields where there is a demand, this would release engineers to do really what engineers are more appropriately trained to do? We have had some discussion of that. What is your view?

Mr. Dillon: We believe if the demand were placed on our engineering potential—in other words, if there were a call by industry for 100 per cent increase in the number of engineers and scientists and technologists and so on in industry to do research and development and design development work and stuff like that, I believe the profession would respond positively and that we would be able to do much more from the same base by better utilization of the people we have, by more responsibility being assigned to technologists and technicians and others. I think we could do better.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Yes. You say in your brief that solutions to problems will come through adequate funding of university education to the benefit of all faculties including engineering schools. You are really saying we need to put more into our engineering schools than we have.

[Translation]

Le président: Je ne parlais pas de mathématiques, mais plus généralement de tous les cours offerts aujourd'hui dans les écoles de génie.

M. Dillon: Mais vous parliez des mathématiques en particulier, n'est-ce pas?

Le président: Pas du tout. Je parlais de toutes les matières enseignées dans les écoles de génie maintenant.

M. Dillon: Je vais m'inspirer de ma propre expérience. Je pense que le génie s'inscrit dans le cadre universitaire de façon différente selon les endroits. Certaines facultés de génie assurent elles-mêmes tout l'enseignement, mais d'autres ne le font pas. Par exemple, je sais peu de chose de l'Université Queens, mais les cours de mathématiques, de physique et de chimie sont enseignés par des professeurs ne venant pas de la faculté de génie.

A mon avis, ces sujets scientifiques de base, y compris les mathématiques... je ne croyais pas que la pénurie de professeurs était si sérieuse, quoique je ne saurais vraiment parler puisque j'ai quitté le milieu universitaire depuis 10 ans.

Quant il s'agit des cours pratiques ou des cours de «design» etc., je pense qu'il est très utile de trouver des professeurs ayant une expérience pratique. C'est particulièrement utile.

Ce n'est pas la tradition au Canada, mais d'après mes discussions avec le doyen de l'école polytechnique, je constate l'avènement d'une telle tendance ici, et je crois que c'est une bonne chose.

Le président: Pensez-vous que les ingénieurs font maintenant des travaux qui pourraient être exécutés par des techniciens hautement qualifiés? Pensez-vous que si nos collèges communautaires et les institutions équivalentes formaient des techniciens dans les domaines où la demande existe, cela permettrait aux ingénieurs de faire vraiment le travail pour lequel ils ont été formés? Nous avons déjà discuté de cette question. Qu'en pensez-vous?

M. Dillon: Je pense que si on faisait vraiment appel à notre potentiel dans le domaine du génie... Autrement dit, si l'industrie demandait une augmentation de 100 p. 100 du nombre d'ingénieurs, de scientifiques et de technologues pour faire des travaux de recherche, de développement et de «design» etc., je crois que la profession réagirait positivement et que nous serions vraiment en mesure d'effectuer un meilleur travail avec les mêmes ressources en prévoyant une meilleure utilisation des personnes en place de même qu'en accordant plus de responsabilités aux techniciens et à d'autres. Je pense que nous pourrions améliorer notre rendement.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Oui. Dans votre mémoire, vous dites que nous trouverions la solution à nos problèmes en accordant un meilleur financement à toutes les facultés universitaires, y compris les écoles de génie. En fait, vous affirmez que nous devrions investir plus d'argent dans les écoles de génie.

[Texte]

Some members of Parliament have had representations recently from both the Canadian Association of University Teachers and the Association of Canadian Universities and Colleges in which they tell us the federal government is now considering it on a very high-level, a very sharp decrease in the funds paid for up until now by the federal government to universities and community colleges, talking in terms of three years, a reduction of \$1.5 billion. What effect would that have, in your opinion, on the engineering schools in this country?

Mr. Dillon: I think to withdraw the support on that skill would have nothing but a negative effect. I think we caution, though, that what is required is massive additional amounts of money. As we say in our brief on page 10, one of the problems we see, constraints that universities have been placed under recently, is the necessity to replace equipment. An engineering laboratory plays a part in the engineering course that is analogous to the clinical training a doctor receives, and you just cannot educate an engineer, even a budding engineer, without the engineering laboratory. You just cannot educate an engineer—a building engineer—without the engineering laboratory. The equipment in most labs today is getting old and outdated, and this is a very real problem.

• 2140

Mr. Orlikow: I was on the Board of Governors of the University of Manitoba for a number of years, and about three or four years ago the engineering school were told they would have their accreditation removed, to a large extent because the facilities and equipment were inadequate, according to the professional organization. In your opinion, is that an isolated case, or is that possible or near in a number of our engineering schools?

Mr. Dillon: I know a little about Manitoba. I think it is not an isolated case. I admired the initiative that was being taken by the faculty there. I think, though, we represent the profession and the registered engineers in Canada—hundreds and thousands of them—and we would want to be very careful that any claims we made could be substantiated. All we are saying here is that potentially there is a problem, and it is going to get worse with time unless the faculties are given funds to keep their equipment up to date.

Mr. Orlikow: If the community colleges could be persuaded to expand their programs for training technologists and technicians in the engineering field, as you suggest in your submission, could we expect they would be used? Is the profession so organized that it could absorb those people and release the engineers who are now doing a fair percentage of their work in fields which could be done, if the people were there, by people who are less highly qualified than professional engineers? In other words, what I am asking you is this. If the community colleges in the various provinces move to train the people, is the system flexible enough that they would be used? Or would they be unemployed to a large extent?

Mr. Dillon: I am speaking from my knowledge of the Ontario system of colleges, but it is unthinkable that any college would gear up for a course in any of the technologies unless it worked closely with industry and was absolutely

[Traduction]

Récemment, certains députés ont entendu des présentations de la Canadian Association of University Teachers, de même que de l'Association des universités et collèges du Canada. Les représentants de ces organismes nous ont dit que le gouvernement fédéral avait grandement réduit les fonds versés jusqu'ici aux universités et aux collèges communautaires; ils parlaient d'une réduction de 1.5 milliard de dollars sur 3 ans. A votre avis, quel effet cela aura-t-il sur les écoles de génie au pays?

M. Dillon: Je crois qu'en agissant ainsi, on n'enregistrerait que des conséquences négatives. Cependant, il faut être prudent lorsqu'on dit qu'il faudrait investir d'énormes sommes supplémentaires. Comme nous le disions à la page 10 de notre mémoire, l'une des difficultés récentes des universités, c'est la nécessité de remplacer les équipements. Les laboratoires utilisés dans les écoles polytechniques jouent un rôle identique à la formation clinique des étudiants en médecine; il est impossible en effet de former des ingénieurs sans ces laboratoires. Or l'équipement de la plupart de ces laboratoires est vétuste et périmé, ce qui est un vrai problème.

Mr. Orlikow: Pendant plusieurs années, j'ai servi au Conseil des gouverneurs de l'université du Manitoba. Or il y a trois ou quatre ans, l'école polytechnique a été avisée que son accréditation risquait d'être annulée, la qualité des installations et de l'équipement étant jugée insuffisante par l'Association des ingénieurs. S'agit-il d'un cas isolé ou est-ce une situation que l'on retrouve dans bon nombre de nos écoles polytechniques.

M. Dillon: J'ai entendu parler de cette affaire au Manitoba mais je ne pense pas que ce soit un cas isolé. J'admire d'ailleurs l'initiative prise par la faculté. Notre association qui représente des milliers d'ingénieurs diplômés dans le pays tout entier tient bien entendu à ce que ces affirmations soient toujours fondées. Je me bornerai donc à dire que cela risque de poser un problème et que celui-ci pourrait même s'aggraver si les facultés ne disposent pas de suffisamment de fonds pour moderniser leur équipement.

M. Orlikow: Si l'on parvenait à convaincre les responsables des collèges communautaires d'offrir des cours d'ingénieurs techniciens comme vous l'avez suggéré dans votre mémoire, pensez-vous que ces diplômés trouveraient de l'emploi? Pensez-vous que l'industrie accepterait de libérer les ingénieurs diplômés de certains travaux pour lesquels ils sont trop qualifiés en confiant ces tâches aux ingénieurs techniciens? Si les collèges communautaires acceptaient de former des ingénieurs techniciens, pensez-vous qu'ils trouveraient de l'emploi ou qu'ils viendraient à grossir le rang des chômeurs?

M. Dillon: Je ne connais bien que les collèges de l'Ontario; mais je doute qu'un collège offrirait un cours de technicien sans avoir au préalable consulté l'industrie pour s'assurer que les diplômés trouveraient de l'emploi. Normalement c'est de

[Text]

assured that the graduates would be welcomed onto the shop floor the day they graduated. That is the way the system is set up. So the answer has to be that if the colleagues could obtain more funding, I believe this would happen; and because of the way it would be handled, there would be jobs for these people.

Mr. Orlikow: Are you saying the only reason we do not have more trained technologists and technicians is they have not had the financial ability to train the number of people who would take the courses?

Mr. Dillon: I do not know whether I could say that. I suspect the colleagues—and again I have to use the Ontario situation—are hampered, constrained, by the amount of money they are given at the moment.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Just a couple of short questions, Mr. Chairman.

• 2145

Are the engineering schools full now? Do they have more applicants than seats in the various engineering schools across Canada?

Mr. Dillon: I believe most of the schools are on a so-called quota system. In other words, they are all at the point now where they select, from the number of applicants, the maximum number they can provide laboratory and lecture room space for.

Mr. McDermid: So they are full then.

Mr. Dillon: I would say they are full.

Mr. McDermid: Do you advocate increasing the number of seats? Of course, that goes hand in hand with increasing funding and increasing equipment, or re-allocating certain funds within a school. Are you advocating increasing the number of seats, the number of quotas being graduated in Canada?

Mr. Dillon: No, we do not advocate this. I know, though, of one province, namely British Columbia, where the profession feels they are not graduating enough engineers on a per capita basis. They are well below the national average, I think about half. They are giving serious consideration now either to establishing an expanded system of engineering education out of the University of British Columbia or to establishing a second school at one of the other universities. But no, speaking for the profession nationally, we do not see any requirement at the moment to increase the number of seats in engineering schools. We would take rather the opposite view: that we would be better served in the long run if we had the same number of engineers and greater numbers of technologists and technicians available. However, that is going to take an adjustment in the market, which you cannot do overnight.

Mr. McDermid: What does the council do with secondary education in Canada to promote engineering? Does your council do anything on a formal basis? In other words, do you make it sexy? Do you try to promote engineering as a career? Does your council do that type of thing?

[Translation]

cette façon que l'on procède. Donc si les collègues parvenaient à obtenir davantage d'argent, je pense qu'ils pourraient offrir ces cours et que les diplômés seraient assurés de trouver de l'emploi.

M. Orlikow: Vous voulez dire que si nous n'avons pas davantage d'ingénieurs-techniciens, c'est uniquement parce que les institutions d'enseignement ne disposent pas des moyens financiers qui leur permettraient d'offrir ces cours?

M. Dillon: Je ne peux pas vous donner une réponse affirmative mais je pense que la question financière constitue certainement un frein, du moins en Ontario.

Le président: John McDermid.

M. McDermid: Je voudrais poser deux brèves questions, monsieur le président.

Les écoles d'ingénieurs fonctionnent-elles à plein actuellement? Le nombre de candidats dépasse-t-il le nombre de postes disponibles dans nos écoles d'ingénieurs?

M. Dillon: Toutes les écoles ont mis en place un système de contingentement, c'est-à-dire qu'elles opèrent une sélection parmi les candidats, compte tenu des places de laboratoire et de salles de cours disponibles.

M. McDermid: Les écoles sont donc pleines.

M. Dillon: Je crois que oui.

M. McDermid: A votre avis, devrait-on augmenter les possibilités d'inscriptions dans les écoles d'ingénieurs? Cela exigerait, bien entendu, des fonds supplémentaires et davantage d'équipements, ou à tout le moins une nouvelle affectation des fonds à la disposition des écoles. Faudrait-il à votre avis essayer d'augmenter le nombre d'ingénieurs formés au Canada?

M. Dillon: Non, je ne le pense pas, bien qu'en Colombie-Britannique, l'Association des ingénieurs est d'avis que le nombre de diplômés est insuffisant dans cette province, ce nombre étant de moitié inférieur à la moyenne nationale. Il est donc question soit de former plus d'ingénieurs à l'Université de la Colombie-Britannique, soit d'ouvrir une deuxième école dans les deux autres universités de la province. Mais au plan national, je ne pense pas qu'il faille essayer d'augmenter le nombre de diplômés. Je dirais au contraire qu'à long terme, il serait préférable de garder le même nombre d'ingénieurs diplômés ou d'augmenter le nombre d'ingénieurs-techniciens. Et cela exigera bien entendu une certaine adaptation dans l'industrie, ce qui ne se fera pas du jour au lendemain.

M. McDermid: Votre association essaie-t-elle de promouvoir la carrière d'ingénieur dans les écoles secondaires?

[Texte]

Mr. Dillon: I believe in the past the council produced a film that was designed to raise the sex appeal. Much more is done by the constituent associations in each of the provinces. This varies from place to place and province and province, but a lot of work is done at the high school level by professional engineers and chapters and so on. There is a lot done, of course, by teachers. There are a lot of teachers who are engineers, perhaps not as many as there should be.

We do what we can along these lines. We recognize the importance of it, but it is very difficult. My experience has been that when approaching a high school you find you are one of many professions lining up, so it is difficult not to sort of overload the system. It is a very important aspect. Perhaps this is something government itself should take on so that it becomes more of a national thing. If an engineer goes in and tries to sell his wares, he is viewed as a man coming in and selling his own wares, instead of having this recognized engineering science; the whole thing.

Mr. McDermid: It is something like an oil company trying to sell self-sufficiency in Canada.

Mr. Dillon: Right.

The Chairman: Or a politician.

Mr. McDermid: Some politicians sell themselves better than others.

Do you find there is an increase in the number of women going into engineering careers?

Mr. Dillon: Certainly since the war the increase has been quite spectacular. I think it is perhaps increasing, but slowly. I read an article not long ago which said that, in spite of the fact that a significant percentage of women are now entering schools, they still find it difficult to gain acceptance in industry.

• 2150

Mr. McDermid: Okay; that is fine, Mr. Chairman—I hear the bells ringing.

Le président: M. Marceau a quelques questions à poser—Mr. Marceau would like to ask a few questions and he will probably ask them in French. La cloche sonne pendant 15 minutes, nous avons donc encore cinq ou six minutes.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Vous parlez dans votre mémoire d'un répertoire qui serait publié en 1984. Est-ce que ce répertoire sera mis à jour chaque année ou si ce sera un répertoire fixe?

Je voudrais aussi vous demander s'il vous serait possible, au lieu de limiter votre répertoire à la main-d'œuvre en génie, de l'étendre à d'autres professions ou à d'autres travaux connexes, d'y inclure des technologues et des techniciens. Ne vous serait-il pas facile, vu que le travail se fait, d'ajouter des professions ou des métiers connexes à ce répertoire-là qui, me semble-t-il, sera un outil de travail très utile pour l'avenir?

Mr. Dillon: On the first question, the one dealing with whether the inventory would be published annually or not, it

[Traduction]

M. Dillon: Il y a quelque temps, nous avons réalisé un film destiné justement à présenter le côté attrayant de notre profession. Mais ce genre de promotion se fait essentiellement par les associations provinciales. Cela varie d'une province à l'autre, mais je sais que des ingénieurs diplômés et différentes associations d'ingénieurs font de la promotion dans les écoles secondaires. Les professeurs se chargent également de cette tâche dans certains cas, surtout lorsqu'ils sont eux-mêmes ingénieurs, ce qui n'est malheureusement pas le cas.

Nous faisons de notre mieux pour promouvoir notre métier, mais ce n'est pas facile. En effet, nous ne sommes pas les seuls à nous présenter dans le secteur du secondaire, si bien qu'on a vite fait de saturer les élèves. Le gouvernement devrait peut-être se charger de ce travail de promotion de façon à ce qu'il se fasse partout dans le pays. Lorsque cette tâche est confiée à un ingénieur, il risque d'être soupçonné de vouloir plaider pour sa chapelle et de ne pas être objectif.

M. McDermid: C'est comme si une compagnie pétrolière essayait de convaincre le public de la nécessité de l'autosuffisance énergétique.

M. Dillon: Absolument.

Le président: Ou un politicien.

M. McDermid: Certains politiciens se font mieux mousser que d'autres.

Le nombre de jeunes filles qui se destinent à la carrière d'ingénieur est-il en augmentation?

M. Dillon: Depuis la guerre, le nombre de femmes-ingénieurs a augmenté de façon spectaculaire. Mais cette évolution est lente. Et j'ai lu un article récemment d'après lequel, bien que le pourcentage des jeunes filles inscrites dans les écoles d'ingénieurs soit loin d'être négligeable, les femmes ingénieurs ont encore du mal à trouver des débouchés.

M. McDermid: Monsieur le président, j'entends la sonnerie.

The Chairman: Mr. Marceau would like to ask a few questions. M. Marceau a quelques questions à poser et il les posera sans doute en français. We still have five or six minutes left, Mr. Marceau, since the bells usually ring for 15 minutes.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: You said in your submission that a list would be published in 1984. Will this list be updated annually or will it be a one time affair?

I was also wondering whether rather than limiting this list to engineers only, it would be possible to include in it technologists and technicians? Since you will be doing the work anyway, I feel it would make it a more useful tool for the future if it included these allied professions.

M. Dillon: Ce répertoire sera publié périodiquement, tous les ans, je crois. En ce qui concerne votre deuxième question, je

[Text]

will be published periodically, perhaps annually. I think, sir, in order to answer the second question, I could perhaps just review briefly what we are attempting to do.

There are 100,000 registered or licensed engineers in Canada in the ten provinces and two territories, each of which has an association. These are the engineers who are practising engineering—they are registered and therefore entitled to practice. The associations are those associations that administer the provincial acts which govern the profession.

Now, what we are attempting to do is this. We have got agreement from four provinces to start this inventory, Quebec, Ontario, Alberta and British Columbia, in which four provinces over 90 per cent of the registered engineers reside and are registered. The attempt will be to bring together the electronic data systems of those four provinces so that, on a continuing basis, we will be able to feed into a central system in Ottawa, which will be administered by the Canadian council, disaggregated data which give us 20 or 30, perhaps, bits of information about each licensee.

Naturally, there will be the name, the sex—and incidentally, some provinces do not know how many women engineers they have registered—and instead of the address, there will be the postal code. But I will just read from what I have here.

There will be the postal code; year, month and day of birth; languages of communication; year of registration in the provincial association; degrees by years, institutions, fields of study; whether academic examinations are required for registration—in other words, as well as the licensees, there will be an inventory of those who have applied to get licences so that we will have an idea of those people who are just on the threshold of licensing; employer classification; occupation—that is, whether they are chief engineers or design engineers or whatever; the work function; and the current status.

The Chairman: I am afraid that it has been brought to my attention that we are going to have to close the meeting very shortly if we are going to get there for the vote.

• 2155

Mr. Dillon: All right. Well, to answer the question then, what we hope to do with this, using the computer system, is trace the flow of engineers across the country—we cannot do that now—to find out how many are actively practising rather than just sort of in a management mode or whatever. To answer your question, we could not possibly at this time handle anybody but our own membership. We are working with the associated technologists, the Canadian Society of Engineering technologists and each of the provincial groups so that when we get this started we will be able to extend it to technicians, but that is as far as we could go.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Gentlemen and Miss Stanton, I want to thank you and the Canadian Council of Professional Engineers. Again, we may want to give you a call as we prepare our report if we want to recheck some of this information with you, and I presume you would be quite willing to talk to our

[Translation]

vais essayer de faire rapidement le point de ce que nous cherchons à réaliser.

Le Canada compte 100,000 ingénieurs diplômés, les dix provinces et les deux territoires possédant chacun leur propre association. Il s'agit d'ingénieurs diplômés ayant le droit de pratiquer leur métier. Les associations d'ingénieurs sont chargées de veiller à l'application des lois provinciales régissant la carrière.

Notre objectif est le suivant: quatre provinces soit, le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique qui regroupent 90 p. 100 des ingénieurs diplômés ont accepté que nous établissions ce répertoire. L'Association canadienne des ingénieurs qui dispose d'une banque de données centrales à Ottawa fera appel aux banques de données de ces quatre provinces; ce qui lui permettrait d'établir une liste de 20 à 30 données pour chaque ingénieur diplômé.

Parmi ces données figureront bien entendu le nom, le sexe et au lieu de l'adresse, le code postal; à ce propos je vous signale que certaines provinces ne savent pas combien elles ont de femmes ingénieurs diplômées.

Il y aura donc le code postal, la date de naissance, la langue d'usage l'année d'inscription à l'Association provinciale, l'année d'obtention des diplômes, les institutions qui les ont émis et la spécialisation; on précisera également que pour devenir membre de l'Association, il faut passer des examens, outre le nombre de membres inscrits, cela nous donnera également la liste de ceux qui ont posé leur candidature; le répertoire comportera également une description des postes, par exemple l'ingénieur en chef, ingénieur concepteur etc; il y aura également la description des fonctions et le poste actuel.

Le président: Je signale qu'il va falloir lever très bientôt la séance si nous tenons à être à la Chambre au moment du vote.

M. Dillon: D'accord. Nous espérons grâce à l'ordinateur nous faire une idée plus exacte des activités et du lieu de travail des ingénieurs de notre pays, ce que nous ne pouvons pas faire actuellement. Nous voudrions savoir notamment combien travaillent effectivement comme ingénieurs et combien assument un rôle de cadre. Nous commencerons sans doute par répertorier uniquement les membres de notre association. Comme nous entretenons des contacts permanents avec la Société canadienne des ingénieurs techniciens ainsi qu'avec ses filiales provinciales, il se pourrait que notre répertoire s'étende éventuellement aux membres de cette association; mais pour le moment nous commencerons par les nôtres.

M. Marceau: Merci.

Le président: Madame et messieurs, je tiens à remercier le Conseil canadien des ingénieurs. Il se peut que nous aurons à vous contacter à nouveau au moment où nous entamerons la rédaction de notre rapport pour vérifier telle ou telle donnée. Je présume qu'un membre de notre personnel de recherche

[Texte]

research staff on the telephone if there is more information that we require.

Mr. Dillon: I think, if you could get in touch with Mr. Butcher, he would be the best contact.

The Chairman: Very good. Well, thank you very much for coming.

The meeting is adjourned until Friday morning when we have the Canadian Nurses' Association which is the union rather than the accreditation group.

[Traduction]

pourra vous contacter par téléphone au cas où nous aurions besoin de renseignements complémentaires.

M. Dillon: Le mieux ce serait de vous mettre en rapport avec M. Butcher.

Le président: Parfait. Encore une fois je vous remercie.

La réunion est levée jusqu'à vendredi matin. Notre témoin sera l'Association canadienne des infirmières qui est un syndicat plutôt qu'un groupe d'accréditation.

APPENDIX "EMPL-34"

UNITED AUTO WORKERS
PRESENTATION
TO THE
TASK FORCE
ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80'S

Mr. Chairman, on behalf of the 140,000 members of our Union, and especially on behalf of the 30,000 plus who are now suffering the pains of unemployment through no fault of their own, we welcome this opportunity to express our views.

We will not at this time go through the long list of political, economic and other decisions that have caused great dislocations in the industries where we represent workers to which we have recently made numerous submissions to all levels of government. These submissions we will certainly make available to this task force if you so wish. Instead, we will confine our comments to the areas of employment policies, skills training and national planning.

Full Employment Policies:

It is our contention that before we can have even the semblance of national manpower policy we must ensure that there is a firm commitment to a full-employment economy in this country. Policies should and must be directed to creating and maintaining job opportunities, not inadequate palliatives to cover over the worst effects of unemployment.

If we do not have job opportunities, then what can be achieved from re-training programs, apprenticeship training, moving allowances? Virtually nothing. Those availing themselves of

opportunities available through these programs must be assured that there are real economic opportunities in the form of meaningful work. This will not happen if you cannot convince your colleagues that the answer to economic problems, such as inflation, is not to create unemployment, and as we stated in a recent submission to the federal government:

"There can be no greater condemnation of our economic system than the argument that letting expensive equipment sit idle, and denying working people the right to produce more goods for everyone, is a 'rational' solution to rising prices."

A major component of an economic plan that would allow for the implementation of manpower planning is a national industrial strategy. As a pre-condition to labour market involvement we believe this is essential.

Recently we appeared before the Ontario and Federal governments on the matter of the crisis in the auto industry and central to our presentation was our argument for industrial planning which we repeat in part:

"Canada is the world's largest producer of asbestos, nickel and zinc; we're second in potash and silver; third in gold; fourth in copper, lead and aluminum metals. On a per capita basis, we have more mineral resources than any other country. Amongst the more developed countries of the world we're unique in our present and potential energy resources: we have abundant coal, petroleum, and natural gas: we have the alternatives of synthetic crude oil, hydroelectric power, and uranium for nuclear energy.

"Yet Canada has been unable to combine this incredible wealth with its highly educated and skilled workforce to create a strong manufacturing base. In the new world environment of slower growth and increasing international competition, our weak branch-plant economy is increasingly vulnerable, and this has led all sectors of Canadian society to discuss the need for some 'planning' for an 'industrial strategy'. Because these two terms have, in the process, lost much of their meaning - they're now motherhood - we want to make our perspective clear. The following principles are, we believe, fundamental:

"First, we have to reject the traditional policy of assuming that if we encourage corporate profits to increase we will automatically benefit somewhere down the road. To start with, such a policy means increased inequity in the distribution of income. For example, in terms of tax policy, this perspective has meant that corporations pay a smaller and smaller share of government income taxes (and we pick up the difference): in 1950, individuals paid less than a dollar for each dollar the corporations paid in income taxes; by 1965 individuals were paying two dollars per dollar paid by the corporations; by 1975 the ratio was three-to-one; and over the last four years the ratio has exceeded four-to-one.

"Along with this inequity, there's no evidence that such a policy can guarantee future jobs. In the early seventies (1971-74) profits more than doubled. But all this meant for workers in the subsequent years was the largest outflow of capital Canada had ever

experienced, wage controls introduced in 1975, and rising unemployment from 1976 on. And over the last two years, industrial profits have increased an incredible 85% as corporate profits achieved their second largest share of GNP over the past quarter-of-a-century. Yet it's clear that this profit boom has again not led to a solid base for the future; economists are predicting that, for the first time since 1954, Canada's real output will actually decline; inflation and unemployment, its conceded, will continue to rise; our trade imbalance in manufactured goods will continue to plunge. In short, the strategy of dependence on corporate profits as solving our weak manufacturing base hasn't worked in the past, isn't working now, and won't work in the future.

"Second, it should not be surprising to anyone when private corporations, looking after their own profits, exploit our resources in ways that aren't in our long term interest. Canada's natural wealth should belong to the Canadian people as a whole, not private corporations. And on the basis of controlling those resources through public ownership, we can begin to convert this wealth into a manufacturing base.

"Third, as we start developing such a manufacturing base, our industries will need a certain amount of temporary protection from imports. We should not be defensive about calling for such trade restrictions. On the one hand, the current major industrial powers - the U.S., West Germany, Japan - also resorted to significant protectionism when they were at stages of development comparable to where Canada

is today. On the other hand, there is no reason for us to accept the idea that the multinational corporations - who now determine our trade - should be the ones freely deciding the course of our international economic relations. This does not mean that extensive trading should cease; it means rather that free trade without guarantees of bilateral benefits is unacceptable. A primary objective of these limits on imports will be to enable domestic production to recapture some of our own market, and therefore provide a base for future exports.

"Fourth, it is important to emphasize that import protection by itself is only a step towards an industrial strategy; the development of a socially-beneficial industry strategy cannot be done without comprehensive planning of the economy. As long as corporate control over the economy is not challenged, such 'planning' is reduced to bribing corporations to act more 'responsibly'.

"Real planning - as the corporations well know - means controlling what you want to plan. Since production and investment are now controlled by the corporations, real government planning means directly challenging this corporate control over our economy."

A National Overview

Organized labour, and in particular the Canadian Labour Congress, will be proposing to this Task Force arguments for the creation of a national institute for the continuing evaluation of labour's need in particular traditional skilled trades and the rapidly emerging

requirements from high-technology areas. This need is not only recognized by labour but also by management.

In the recent past, labour and management were involved in twenty-three industrial consultative task forces and this Union was an active participant on a number of these; aerospace, automotive, machinery and electronics all being greatly affected by the "technological revolution" and all subject to tremendous manpower dislocation and requirement changes.

A "second tier" committee distilled the recommendations from each sector and developed a report which contained a section on manpower that we direct to this Task Force. We include it in total because we believe that this is clear evidence that the two groups most knowledgeable on this matter due to their organizational structure and constant access to the workplace are desirous of action in this area.

We subscribe to all arguments presented and draw your particular attention to the first recommendation:

"Manpower policy should be, in the view of the Committee, a full employment policy. It should be a policy that endeavours not only to ensure industry with a labour force necessary to meet its needs but also aims at providing the individual Canadian worker with the opportunities to improve his or her level of skill, encourages mobility, and enables the individual to have a more fulfilling and

satisfying work experience.

"Sector task force reports deal with manpower planning and forecasting, the training and development of manpower and manpower mobility within Canada.

"Widespread concern was expressed in several task force reports that skilled trades shortages are a serious problem that requires urgent national attention.

"Among the measures required is a mechanism for maintaining an inventory of possible manpower needs as well as for ensuring that appropriate training and education programs are in place. Second, while training is one method of ensuring manpower resources, mobility provides another means of meeting these needs. Manpower mobility in the Canadian context, however, often is impeded not only by great geographic distances but by differing regional traditions and values. The Committee believes that training and mobility programs should not be used to give the impression of creating jobs; they must be complementary to industrial activity.

"Fundamental differences in approach exist between labour and business with respect to the unemployment insurance system. However, both agree that payments involving more than \$4 billion a year are simply too high and that job creation on a more effective basis is an immediate necessity.

"The Committee, therefore, recommends that:

1. In those industries where manpower resources, training and planning are inadequate, industry and labour should meet

regularly to forecast needs and recommend training and education programs to governments, sector by sector.

For an overall picture, an autonomous body, jointly supported by provincial and federal governments and by business and labour, should be created to integrate sector inventories of manpower availability and needs and to advise on manpower policy, training and educational requirements. This body would make reports assessing the medium and long-term manpower requirements.

2. Existing manpower funding should be significantly redirected to support job-oriented training. That is, much less emphasis should be placed on institutional training which involves little or no relationship to job opportunities. Such a shift in manpower programs would:

- result in a significant increase in 'on-the-job' training and other programs related to identifiable jobs in the market place. Such training should take account of the need to adjust wages and training allowances in a manner that would encourage candidates to participate in such training. Firms also would be encouraged to participate more fully in such programs.

- be consistent with the recommendation of the Aerospace Task Force that a payroll levy be considered for those sectors that see a need for this approach and support

its implementation. The purpose of this levy would be to spread the costs of this training among firms.

3. While mobility programs are not alternatives to job creation in Canada, every effort should be made by governments to reduce impediments to individuals willing to move. For example, provincial actions or restrictions that reduce manpower mobility should be abolished. In addition:

- governments should establish or review mobility programs with the objective of ensuring that either through grants or tax concessions, unemployed individuals willing to move for full-time employment, but unable to do so because of the personal financial costs involved, will be subsidized to offset those costs.
- programs to assist individuals investigating job opportunities should include provision for spouses to accompany them."

Apprenticeship Training

Our Union represents workers in aerospace, electronics, tool and die making and other areas that call for a high ratio of skilled trades. Within our Union structure we have a Canadian Region Skilled Trades Council. One of their fundamental concerns is apprenticeship training and on this subject matter they made a statement to the Ontario Industrial Training Council in 1978 and for your benefit we quote in part:

" The structure of our apprenticeship programs is inherently biased against any serious increase in the scope of developing skilled tradesmen. The school system, by itself, is inherently unable to give potential tradesmen the experience and on-the-job feel that is absolutely essential. And industry has shown a strong unwillingness to do the job that's needed.

"Small firms are concerned about investing resources in individuals who they fear will be 'pirated' away by larger, better-paying corporations. The larger companies seem quite happy to depend either on robbing the smaller firms or looking abroad to import skilled tradesmen. Because of the time it takes to go through an apprenticeship program, a company suddenly recognizing a need for tradesmen but having ignored the problem to date, will always find it easier and cheaper to steal the tradesmen of foreign countries

"..... Although the formal education system has a role in theoretical training and preparatory work, its proper role is to supplement what must be essentially an on-the-job training program. Any attempts to have the schools play a larger role has only led to their being discredited by employees and employers. It is also necessary to add that counselling programs must end their negative role of downgrading industrial employment and must rather emphasize the positive role of apprenticeships as leading towards gainful employment. Such a change in attitude can, of course, only be

successively maintained if skilled work and industrial work in general do in fact receive the status of good wages and dignified working conditions in the real world.

"There must be a government role in enforcing compulsory certification to guarantee standards in the trade, and in working with the federal government to develop national standards. Although apprenticeship training falls under provincial jurisdiction, the mobility of tradesmen across provincial boundaries suggests that a national perspective is only common-sense. The government has an additional role in establishing a central body to co-ordinate the forecasts of the future needs of the various industries so there's some basis for school counsellors to give more accurate advice, for public information to be distributed about future opportunities, and for general planning of future programs (although, as we mentioned earlier, there are strict limits to forecasting in an unplanned environment). This process could perhaps be started by following up on the Chatham survey of the need for skilled tradesmen.

"The most important change necessary is to move from the present ad hoc apprenticeship programs to one that actively encourages the expansions of apprenticeships. We recommend that each corporation be assessed a tax proportionate to its use of skilled tradesmen and that each corporation receive a grant proportionate to its development of tradesmen via an apprenticeship program. In this way there'd be both an incentive to increase the number of apprenticeships and a more fair sharing of the cost of such programs."

While the skilled trades submission was made to a provincial body and is several years old, the problems posed remain and the recommendations made and as follows are even more applicable today, with the federal level of government required to play an active part.

As has been demonstrated in Canada since World War II, there is no short-cut to training skilled trades journeymen. The concept of modular training being advocated by some provincial governments will not produce the skilled trades journeymen required to fill the national need.

The advocates of modular training have no concept of the required training necessary for a skilled trades journeyman. Modular training does not develop the overall skills of a tradesman. It regiments the learning processes that are so vital in rounding out the full skills of a journeyman.

On the other hand, the full apprenticeship system relates each function in the learning process towards the job to be completed and the apprentices must be exposed to all facets of the trade at every stage of the learning process. This procedure over the years has produced fully qualified tradesmen and can continue to do so if fully utilized.

The expenditures already advanced by the federal government in assistance to the provincial governments have not produced the journeymen required by industry to this point in time.

We recommend that the federal government should seriously consider withholding any further expenditures until the provinces establish programs that ensure the monies will be used to produce fully qualified skilled

trades journeymen and not continue to finance further provincial Commissions and studies which have failed to produce the number of tradesmen required by the nation.

In conclusion, Mr. Chairman and Task Force members, we submit this statement in the hope that remedial action will be forthcoming and that this is not simply another debating exercise in which we have participated more than enough in recent time.

We thank you again for this opportunity.

APPENDIX "EMPL-35"

BRIEF TO THE TASK FORCE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

from the

CANADIAN ENGINEERING MANPOWER COUNCIL

of the

CANADIAN COUNCIL OF PROFESSIONAL ENGINEERS

November 19, 1980

Introduction and Summary

The Canadian Council of Professional Engineers (CCPE) is a federation of the provincial and territorial associations responsible for regulating and licensing the engineering profession in Canada. In 1972, CCPE established the Canadian Engineering Manpower Council (CEMC) as a semi-autonomous body to provide information and advice on questions of engineering manpower. CEMC's members are drawn from industry, government, post-secondary institutions and professional organizations.

The Chairman of the Task Force raised the following questions during hearings on July 9, 1980:

- Where will jobs be in the next ten years?
- What kinds of jobs will there be?
- How can we ensure that a workforce with adequate training and skills will exist to do those jobs?

Besides answers to those questions, the Task Force has also sought specific recommendations. Our aim in this brief is to present both a discussion of ways of looking at engineering manpower, and some positive and practical recommendations. In the process, we shall endorse some of the arguments which the Task Force has already heard.

We recommend the following views to the Task Force:

1. Professional and labour organizations, industry associations and government must increase their efforts to describe the supply of and demand for all types of manpower in Canada. The engineering profession will do its part through the recently-approved Canadian Engineering Manpower Inventory.
2. This supply/demand information should be coordinated and analyzed at the national level by either the Canada Employment and Immigration Commission or the Ministry of State for Science and Technology. The current shortage of reliable information is a great impediment to the analysis and solution of our manpower problems. Without it, satisfactory manpower forecasting is impossible.
3. Post-secondary engineering programs in our universities and in our colleges and institutes of technology are responsible for producing qualified engineers, technologists and technicians. A good job has been done, but there should be continuing efforts to improve standards and to maintain quality. We believe that the number of graduates from our colleges and institutes of technology should be increased as a means of promoting the optimum utilization of Canada's engineering manpower. Better collaboration by labour, management and the educational sector is required to increase the supply of skilled tradesmen.
4. The engineering profession is becoming increasingly concerned about the share of social expenditures being allocated to education. Deterioration of the educational system can only hamper Canada's long-term economic growth.
5. Over the next few years, employers who are unable to find qualified engineering manpower in Canada should be allowed to import that manpower.
6. Over the long term, there is no reason why, given necessary planning, Canadians and permanent immigrants cannot fill our most important engineering needs. Immigration can be used strategically, to build domestic expertise and long-term engineering capacity.
7. Manpower planning, if realistic, must occur within the context of national and regional economic goals and priorities.

8. National programs are needed to explain the importance of technological excellence to social well-being and to attract young people into engineering careers.
9. The Natural Sciences and Engineering Research Council's programs to support university-based research should be supported to the levels recommended in the Council's recent five-year plan.
10. Growth in the share of GNP devoted to research and development should continue, and the effects of this growth on the supply of and demand for engineering manpower closely monitored.

Types of Engineering Manpower

CEMC sees Canada's engineering workforce to be composed of three types of people, based on their initial training:

- a) the graduate of a university-level engineering program, who is known as a "Professional Engineer" (P.Eng.) if registered with one of Canada's provincial engineering licensing bodies;
- b) the technologist who has completed a two or three-year program in engineering technology and whose training is more pragmatic than that received in university; and,
- c) the technician whose training is more limited and more practice-oriented than the technologist's.

Together, members of each type of engineering manpower (often along with skilled tradesmen, draughtsmen, scientists and others) form the "engineering team", a concept we shall return to later.

The Role of Engineering Manpower

Engineering is a major force in the production of wealth. Engineers are the vehicle through which investment dollars are converted into physical facilities and services which generate more investment dollars. Engineers are involved at every stage of projects: from planning, through design and construction, to operation. As Professor Jean-Michel Cousineau of the University of Montréal stated before this Task Force:

If there is a shortage of highly-qualified manpower, whole series of projects could be held up. In that sense ... highly-qualified manpower generates jobs and a shortage of highly-qualified manpower can create a bottleneck which stops other workers from working.

Of the highly-qualified manpower to which Professor Cousineau was referring, engineers are among the most important. Optimum utilization of Canada's engineering talent produces great benefits throughout the economy.

What Kinds of Shortages Now Exist?

A dynamic economy will always face shortages of engineers. Look at Alberta. At the same time, a careful distinction must be made between a general shortage of engineers and shortages within particular geographical areas and within particular disciplines and specialties. This seems to be the case today in Canada.

For instance, while Calgary-based employers are having serious problems recruiting engineers - both domestically and internationally - we know (according to the Technical Service Council) that 2 out of 3 engineers offered jobs in Calgary refuse them because of the high cost of living in that city. The effect is a shortage of engineers in Calgary. Applications for employment seem to be coming in. Acceptance of the resulting job offers is lower. Industries in other parts of the country also face

problems in filling their engineering requirements, although the problem does not seem to be so much an absolute shortage as it is a shortage of engineers with particular skills and years of experience.

Industry uses several mechanisms to compensate for shortages of engineering manpower. Use is often made of communications links and data networks, for instance, which reduce the need for physical mobility of engineers, especially for short-term projects. Internal promotion, reorientation, and contracting out are three other ways. Each presents problems. Each runs into new manpower problems. In the end, when there are no further moves to be made internally, but when jobs still need to be done, industries are forced to look to immigration and will be prepared to pay what is required to attract engineers and other skilled workers to Canada for a short term. It is hard to justify denying them this remedy.

We Must Learn More About Engineering Manpower in Canada

Having echoed the view that there are real shortages of engineers in some parts of Canada, we should pause before tossing off "solutions" to the problem. No one would seek a business loan without first understanding the company's cash flow position. And no one can propose realistic solutions to manpower problems without first understanding the stocks and flows of manpower. We support the views of Keith Newton of the Economic Council of Canada and of Noah Meltz of the University of Toronto, who appeared before this Task Force in July. Both argued that there are severe shortages of data on manpower and that these shortages

inhibit our understanding and our ability to remedy problems. Until 1977, engineering manpower received little attention from researchers. Much has changed since then, but much still needs to be done.

We need to collect and interpret data on manpower. But rather than look to a single agency to do this initial work, we should look to the professions, industries, governments and occupational organizations to provide basic data about themselves, whether this be information on the supply of specific professionals or skilled tradesmen, or forecasts of manpower requirements.

We must all be prepared to collect and share information. If the engineering profession or private industry won't do it, they can hardly complain if someone else hasn't done it for them. Industry associations such as the Canadian Petroleum Association, the Canadian Manufacturers' Association, and the Canadian Construction Association are well placed to collect data from their members.

The Canadian Engineering Manpower Council and the Canadian Council of Professional Engineers will do their part through the creation of a Canadian Engineering Manpower Inventory. The Inventory will take disaggregated data on individual engineers registered, or in the process of requesting registration, in each participating provincial association and produce reports on the profile of the profession. Through the Inventory, we shall be able to get precise information on where engineers work, what they do, and how their careers change. We expect that the Inventory, when in operation by the end of 1984, will provide valuable information on the supply of engineers for government, industry, educational

planners, and the profession. As Professor Meltz argued before the Task Force, we must do more research on the movement of people through the labour market. Once in place, the Canadian Engineering Manpower Inventory can provide us with an insight into the supply side of the engineering manpower equation which we have not yet achieved. We shall then be in a better position to tackle successfully the far more difficult demand-side questions.

Manpower demand forecasting involves, to a great extent, knowledge about anticipated capital expenditures. Individual companies, therefore, consider manpower planning very much as a proprietary function - which makes it difficult, except through aggregated reports from industrial associations, to obtain published information on industrial manpower needs.

To improve our current national capacity for demand forecasting, government should encourage industrial and professional groups to develop supply data and to utilize models now available as a basis for regional and sectoral demand forecasts. This activity should be fostered by a designated federal agency.

The Task Force often pressed its first witnesses during the summer to name an organization which should coordinate this activity at the national level. There are two obvious alternatives: the Ministry of State for Science and Technology (MOSST) or the Canada Employment and Immigration Commission. Given its resources and existing internal skills, the Commission may be the better choice. On the other hand, MOSST has done advanced work on forecasting demand. It would need specific directives, however, before being able to undertake this coordinating role.

Manpower Requirements Are Related to Economic Objectives

In his testimony before the Task Force on July 9, John Bulloch, President of the Canadian Federation of Independent Business, argued:

There is really no restraint on the future of Canada as serious as the manpower restraint. But the question of manpower development for the 1980s cannot be dealt with in isolation from the broader question of what kind of industrial structure we want for Canada, and what kind of policies we want to adopt as a nation.

Engineering manpower will always be at the front edge of Canadian economic development. So long as our economy is dynamic, there will be valuable engineering work to do. But we cannot forecast our manpower requirements with any accuracy outside the context of national and regional economic goals and priorities.

There will be a great need for engineering manpower in any of our possible "energy futures". But where else? Electronics, aerospace, natural resource development, communications? There are a host of international and domestic economic and political questions which can affect our long-range policies. The message we wish to bring is that it is naive to try to forecast in any detail how many electrical engineers or chemical engineering technologists we shall need, or to worry too much about fine-tuning our manpower supply, until government and industry work out more long-term strategies for our economic development.

We are aware of the complexity of this task and of the continuing need to develop realistic plans at the level of the individual firm or

government department. The engineering profession, through the Canadian Engineering Manpower Council, the Canadian Council of Professional Engineers and its provincial associations, is anxious to assist in this process.

Academic Training - Engineers

The basic academic training of engineering manpower is done in our post-secondary institutions, both in universities and in colleges and institutes of technology. This academic training must always be supplemented by practical experience once the engineer, technologist or technician enters the workforce.

An engineer is trained through a 4 (or 5) year undergraduate university program. Canadian undergraduate engineering programs are accredited by the Canadian Accreditation Board of the Canadian Council of Professional Engineers. They must meet high, internationally-recognized standards in a range of areas.

It is important to remember that university-level engineering training cannot and should not be twisted and manipulated to attempt to meet short-term needs in specific fields. This academic training must be general enough that graduates are flexible and adaptable. It is precisely these qualities, combined with high technical skills and a pragmatic approach to problem-solving, which make engineers so valuable to their employers and to the economy generally, and which enable them to acquire new skills as required or as technology develops.

It seems that graduations from undergraduate engineering programs are not keeping pace with apparent short-term demand for engineers, despite modest but steady growth in enrolments. Many faculties of engineering are facing difficulties accommodating qualified applicants for admission. There are already shortages of faculty. Enrolments in engineering graduate schools - the largest pool of future engineering teachers - are declining because of outstanding employment opportunities now available in industry. (Universities and the Natural Sciences and Engineering Research Council are making great efforts to reverse this trend. We shall return to this later in this brief.) The Canadian Accreditation Board has identified problems in imbalances in the age distribution among teaching staff and in the obsolescence of equipment in our engineering schools. So, despite demand, universities are not able at present to produce as many engineering graduates as are required.

Those are some of the problems. They are exaggerated by the fact that it takes 6 to 8 years from the time prospective engineers enter university until they are ready for significant responsibility. Many circumstances can change in that length of time.

We believe that solutions to those problems will come through adequate funding of university education, to the benefit of all faculties, including the engineering schools. There must be money for replacement of equipment, necessary and justifiable expansion of facilities, and fair salaries for faculty and support staff. Those provincial governments which have been devoting a decreasing proportion of their social expenditures to education must be reminded that deterioration of existing facilities is

not easily reversed and will severely affect our national economic development.

We believe that the rapid increase in the number of women enrolled in university engineering programs will continue. Their increased participation could ensure steady growth in the number of engineers produced by our universities, if adequate funding for those universities is available.

In a speech on August 26, 1980, in Hamilton, Ontario, the Minister of Employment and Immigration argued that "cooperative education has a substantive contribution to make toward meeting domestic requirements in several critical skill areas." He referred specifically to the University of Waterloo's engineering program. While we cannot predict what recommendations in this area will come forward from the Canada Employment and Immigration Commission, we have two comments. First, over-expansion of cooperative education programs and resulting unemployment (or underemployment) of students during their terms in the workforce will jeopardize the whole cooperative education system.

Secondly, shortages in engineering manpower are most often shortages of experienced engineers, not of student engineers, and an influx of those students into the workforce is unlikely to solve many existing problems. (Better advance planning by industries in their hiring would help ease their shortages of experienced engineers.)

We would agree, however, that closer contact between universities, industry and the engineering learned societies is desirable. For instance, guest lecturers and adjunct professors from industry are very popular among

engineering students. Programs designed and taught in cooperation with major industries attract excellent students and faculty.

Academic Training - Technologists and Technicians

Technologists and technicians are normally trained in 2 and 3-year programs in colleges and institutes of technology. These schools were established to provide the specific skill training that the universities could not be expected to provide and which was in demand in the private and public sectors. College and institute programs were to be flexible enough to meet short-term changes in manpower requirements. We believe that they have generally done excellent work within the funding and policy constraints which they too have faced. Graduates of engineering technology programs appear to be in great demand.

We feel that enrolments in these programs need to be increased to provide a "reasonable balance" in the make-up of engineering teams in the workplace. We also feel that program funding should continue to be as sensitive as possible to local economic conditions and the demand for technological skills. Our national economic development cannot afford to see deterioration in the quality of engineering technology programs.

Skilled Tradesmen

The Task Force has heard a great deal of testimony on questions of the supply of and demand for skilled tradesmen, and is well aware of the need to break through the inertia which is preventing the creation of more skilled tradesmen. Our only comment is to echo the view that better collaboration among labour, management and the educational sector is required.

Better Utilization of Engineering Manpower

In some European countries, there are three times more technologists/technicians than engineers. We believe that much work now performed in Canada by engineers could be performed by technologists and technicians, allowing better utilization of all of our engineering manpower. The "engineering team" approach enables engineers, technologists and technicians to work together more efficiently and effectively. Many employers are using this approach.

The point here is that some problems of apparent shortages of engineering manpower are really problems of inappropriate utilization of that manpower. Our educational institutions are producing people with good engineering training. Employers need to use those people more effectively. Labour market studies such as those outlined earlier in this brief will add greatly to our knowledge of the utilization of engineering manpower.

Research and Development Must Be A High Priority

The Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) has developed a five-year plan of action to support university research activities. The NSERC plan has the following principal elements: the training of highly-qualified scientists and engineers through expansion of national programs of graduate scholarships and fellowships; renewal of old and obsolete university equipment; improved liaison between university and industry research programs; and, expanded grants both for "targeted" and "free" research. The NSERC five-year plan is an attempt to help meet government's announced policies to increase the share of GNP devoted to research and development.

NSERC programs can have significant impact on graduate engineering education in Canada. If those programs succeed in retaining researchers within the university system, these engineers will not be available for other kinds of work. NSERC is monitoring the success of its programs and their broader effects on the supply of engineers. We hope that the federal government will decide to fund NSERC to the extent recommended in its five-year plan.

Similarly there is great pressure to increase research and development expenditures throughout the economy. Those increased expenditures will also attract engineering talent from other projects. This too must be studied and reliable data maintained.

Young People Must Become More Interested In Engineering Careers

We need national programs to explain the importance of technological excellence to social well-being and to attract young people into engineering careers. Almost all of the provincial engineering associations produce information on engineering careers for use throughout the secondary school system. Other organizations such as the Youth Science Foundation conduct excellent and well-publicized programs to promote all aspects of science. Recent stories in the press about shortages of engineering manpower have probably been most effective in alerting parents and students to careers in engineering.

Professor Cousineau presented interesting statistics to the Task Force on enrolments in various university programs. We believe that his conclusions that students are relatively well-informed and that they are moving "in the

same direction as the market" are sensible. There will always be lag-time between the identification of a demand for engineering manpower and the satisfaction of that demand. The data collection process we supported earlier in this brief will help to lessen that lag-time. In general, we do not believe that disproportionate resources should be pumped into post-secondary science and engineering programs. Such action would hurt the general quality of post-secondary education and produce a range of new problems.

Immigration Can Be Used Strategically To Help Meet Manpower Problems

Since 1969, almost 20,000 engineers have immigrated into Canada. But the number of immigrant engineers has declined steadily in recent years to just over 800 in 1979. Beyond that, many temporary permits are issued annually to allow non-Canadian engineers to enter Canada for specific projects. The sponsoring firm must, however, satisfy the Canada Employment and Immigration Commission that no qualified Canadians are available to do the work. As we mentioned earlier, companies in sectors hardest hit by shortages of engineering manpower appear to be making real efforts to organize their workforce in the most effective manner. They also advertise not only in newspapers but also in publications directed specifically to engineers, technologists and technicians. While we certainly do not need to argue on behalf of those companies, we see no major problem in allowing easier importation over the next few years of non-Canadian engineering manpower.

We have three remarks to make about this, however. First, we would again argue that a dynamic economy will face shortages of engineering

manpower. Such periods should be seen as opportunities for Canada and Canadians, not as crises. Secondly, neither Canada's educational system nor its general economic development will be well served by continuous long-term reliance on non-Canadian manpower for our most important engineering work.

However, we can use immigration strategically, to build Canadian expertise in selected areas and to develop long-term capacity in vital areas of engineering in which we lack expertise. Continual long-term dependence on non-Canadians does not constitute good manpower planning. At the same time, Canada must continue to welcome technical skills from around the world. The engineering profession in this country is open to all who are qualified.

The point we wish to emphasize is that Canada's engineering skills must be developed and tested domestically and internationally so that Canadians are in place to assume the highest levels of engineering responsibility in times of national need. Much will depend, however, on the attitudes of business, government, and the profession itself, on our ability to chart long-term national directions for economic growth, and on the effort we put into necessary data collection on supply and demand questions.

We Must Look Beyond The Current Situation

The major underlying point of this brief is that we must look ahead past current circumstances and reflect more clearly and more often on the supply of and demand for engineering manpower in Canada. Our most important recommendation is that professional and business organizations

cooperate with governments to build up a capability for manpower supply and demand forecasting as an aid to national economic growth. We must ensure that interest in manpower questions remains high.

Adequate funding of our universities and colleges to allow replacement of equipment, expansion of facilities, and fair salaries for faculty and support staff will pay great dividends in our long-term future economic development. The graduates of those post-secondary institutions will be at the frontiers of technological and economic progress in Canada. If our educational system is allowed to deteriorate, if pure and applied research dwindles, if morale and quality of teaching drop, Canada's long-term future will suffer.

We have also in this brief echoed the point that consensus must be reached on the directions we wish our national and regional economic development to take. Engineering manpower, properly utilized, will be at the forefront of that development. But realistic manpower planning cannot occur outside the context of economic goals and priorities.

Finally, we have stressed the importance of engineers to effective investment decisions and the importance of safe and efficient engineering in ensuring adequate returns in both the public and private sectors.

APPENDICE «EMPL-34»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
LES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE
AU
COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES
ANNÉES 80

Monsieur le président, au nom des 140 000 membres de notre syndicat, et tout particulièrement au nom des 30 000 et plus qui se retrouvent aujourd'hui bien malgré eux au chômage, nous profitons de l'occasion pour vous faire part de nos opinions.

Nous ne passerons pas en revue aujourd'hui la longue liste des décisions politiques, économiques et autres qui ont perturbé les industries où travaillent nos syndiqués et pour lesquels nous avons dernièrement présenté de nombreux mémoires à tous les niveaux de gouvernement. Nous nous ferons certainement un plaisir de présenter ces documents à votre Comité s'il en manifeste le désir. Plutôt, nous restreindrons nos observations aux questions relatives aux politiques d'emploi, à la formation spécialisée et à la planification nationale.

Politique du plein-emploi

Nous estimons qu'avant d'adopter un semblant de politique nationale de main-d'œuvre, nous devons nous assurer que le pays est prêt à s'engager fermement sur la voie d'une économie de plein-emploi. Des efforts doivent être déployés pour créer et conserver les emplois, et non pour administrer des palliatifs inadéquats pour parer aux répercussions les plus négatives du chômage.

Si les travailleurs n'ont pas d'emploi, que peuvent-ils alors tirer des programmes de recyclage et d'apprentissage, que font-ils des indemnités de déménagement? Pratiquement rien. Ceux qui tirent parti de ces programmes doivent être certains qu'ils offrent des avantages économiques *réels* qui se traduisent par une forme de travail valorisant. Rien de tout cela ne se produira si vous ne réussissez pas à convaincre vos collègues que la réponse aux problèmes économiques comme l'inflation n'est pas la perte des emplois, et, comme nous le signalions dans un mémoire présenté récemment au gouvernement fédéral:

«Rien ne peut être plus incriminant pour notre système économique que la théorie selon laquelle le fait de laisser du matériel coûteux au repos dans les usines, et de nier aux travailleurs le droit de produire plus de biens pour tous et chacun, est une solution «rationnelle» au problème de la hausse des prix».

L'établissement d'une stratégie industrielle nationale constitue l'un des éléments majeurs d'un programme économique qui assurerait une planification de la main-d'œuvre. Nous estimons qu'il s'agit là d'un préalable essentiel à l'intégration de la population active à ce programme.

Dernièrement, nous avons rencontré des représentants du gouvernement de l'Ontario et du gouvernement fédéral à propos de la crise de l'industrie de l'automobile et la question de la planification industrielle a été au cœur de notre argumentation que nous reprenons ici en partie:

«Le Canada est le plus grand producteur mondial d'amiante, de nickel et de zinc; il occupe le deuxième rang pour la potasse et l'argent, le troisième rang pour l'or, le quatrième pour le cuivre, le plomb et l'aluminium. Par tête d'habitant, le Canada possède plus de richesses minérales que tout autre pays. Parmi les pays développés du monde, notre situation est exceptionnelle en ce qui a trait à nos ressources énergétiques actuelles et potentielles: nous disposons de beaucoup de charbon, de pétrole et de gaz naturel. Nous comptons aussi sur les solutions de rechange du pétrole brut synthétique, de l'énergie hydro-électrique et de l'uranium pour la production de l'énergie nucléaire.

«Et pourtant, le Canada n'a pas réussi à utiliser cette incroyable richesse et sa population active bien formée et hautement spécialisée pour créer un secteur manufacturier solide. Dans la nouvelle conjoncture mondiale de

ralentissement de la croissance et de renforcement de la concurrence internationale, notre faible économie de filiales est de plus en plus vulnérable, ce qui a amené tous les secteurs de la société canadienne à discuter de la nécessité de «planifier» une «stratégie industrielle». Comme ces termes ont perdu beaucoup de leur signification en cours de route ce sont maintenant des notions édulcorées qui ne suscitent plus aucune opposition, nous tenons à exprimer clairement notre position. Nous estimons que le respect des principes suivants est essentiel:

D'abord, il faut rejeter ce vieux principe qui veut que si l'on accroît les profits des sociétés, nous en bénéficierons automatiquement un jour ou l'autre. d'abord, l'adoption d'une telle politique se traduit par une injustice plus grande dans la répartition des revenus. Par exemple, en matière de fiscalité, il se trouve que les sociétés versent une part de moins en moins importante d'impôt sur le revenu (et nous devons combler la différence): en 1950, les particuliers payaient moins de un dollar pour chaque dollar que les sociétés versaient en impôt sur le revenu; en 1965, les particuliers versaient deux dollars pour chaque dollar payé par les sociétés, en 1975 le rapport était de trois à un et depuis quatre années, le rapport dépasse quatre à un.

Cette injustice reconnue, rien ne prouve non plus que cette politique puisse garantir des emplois pour l'avenir. Au début des années 70 (1971-1974), les bénéfices des sociétés ont plus que doublé. Mais tout ce que cela a donné pour les travailleurs au cours des années suivantes, c'est l'exode le plus important de capitaux que le Canada n'ait jamais connu, l'établissement du contrôle des salaires en 1975 et la hausse du chômage depuis 1976. Et depuis deux ans, les bénéfices des sociétés se sont accrus, aussi incroyable que cela puisse paraître, de 85 p. 100; de la sorte, les sociétés atteignent leur part la plus élevée du PNB, à une exception près, au cours du dernier quart de siècle. Malgré cela, il est évident que cette expansion des bénéfices n'a pas permis d'établir une base solide pour l'avenir; les économistes prévoient que, pour la première fois depuis 1954, la production réelle du Canada va effectivement diminuer; l'inflation et le chômage, tous le reconnaissent, vont poursuivre leur ascension et notre déficit commercial au chapitre des biens manufacturés continuer de s'accroître. Bref, cette stratégie qui compte sur les bénéfices des sociétés pour renforcer notre faible secteur manufacturier n'a pas produit et ne produit toujours pas les résultats escomptés et il n'y a pas de raison pour qu'il en soit autrement à l'avenir.

Deuxièmement, personne ne doit s'étonner de voir que les sociétés privées, qui recherchent leur propre profit, exploitent nos ressources au détriment de nos intérêts à long terme. Les ressources naturelles du Canada devraient appartenir à l'ensemble de la population canadienne, non aux sociétés privées. Et en exerçant un droit de regard sur ces ressources grâce à une propriété publique majoritaire. Nous pourrions commencer à affecter ces richesses à l'établissement d'un secteur manufacturier.

Troisièmement, pour ce faire, nos industries auront besoin pendant un certain temps d'une protection temporaire contre les importations. Nous ne devrions pas avoir peur d'exiger une telle restriction. D'une part, les grandes puissances industrielles d'aujourd'hui, Etats-Unis, Allemagne de l'Ouest et Japon, ont eu aussi recours à un protectionnisme important au moment où elles ont atteint un stade de développement comparable à ce que le Canada connaît aujourd'hui. D'autre part, il n'est pas question que nous acceptions que les sociétés multinationales, qui ont aujourd'hui la main haute sur notre commerce, soient les seules à décider librement de nos relations économiques internationales. Cela ne veut pas dire qu'il faille interrompre ces opérations commerciales intenses; cela veut plutôt dire que le libre-échange sans garanties d'avantages bilatéraux est inacceptable. L'un des objectifs premiers de ce protectionnisme serait de permettre aux industries nationales de reprendre une part de notre propre marché et, par conséquent, d'offrir une bonne base pour les exportations à l'avenir.

Quatrièmement, il est important de noter que la protection contre les importations en soi n'est qu'une étape vers l'établissement d'une stratégie industrielle, l'élaboration d'une telle stratégie bénéfique pour la société ne pouvant se concrétiser sans une planification complète de l'économie. Dans la mesure où le droit de regard des sociétés sur l'économie n'est pas remis en question, les «planificateurs» en sont réduits à payer les sociétés pour qu'elles agissent de façon plus «responsable».

La véritable planification, les sociétés le savent très bien, consiste à exercer un droit de regard sur ce que vous voulez planifier. Puisque production et investissements sont maintenant sous la houlette des sociétés, une véritable planification gouvernementale doit remettre directement en question ce droit de regard des sociétés sur notre économie.

Perspective nationale

Les syndicats, et en particulier le Congrès du travail du Canada, présenteront à votre Comité des arguments en faveur de la création d'un institut national chargé d'étudier de façon suivie les besoins des travailleurs dans certains corps de métiers spécialisés et les exigences de plus en plus pressantes imposées par la haute technologie. Cette nécessité est non seulement reconnue par les travailleurs mais aussi par la direction.

Dernièrement, la direction et les ouvriers ont participé à vingt-trois groupes de travail consultatifs sur l'industrie et notre syndicat a participé activement à un certain nombre d'entre eux, soit celui sur l'aérospatial, l'automobile, la machinerie et l'électronique, domaines tous grandement touchés par la «révolution technologique» et tous exposés aux énormes dislocations d'emploi et des exigences sans cesse changeantes.

Un «comité de deuxième niveau» a extrait les recommandations de chaque secteur et élaboré un rapport dont un chapitre était consacré à la main-d'œuvre que nous présentons à votre Comité en entier. Nous estimons qu'il contient des preuves évidentes que les deux groupes les plus informés sur cette question, en raison de leur structure organisationnelle et de l'accès qu'ils ont constamment au marché du travail, désirent que les mesures soient prises dans ce domaine.

Nous sommes d'accord avec tous les arguments présentés et nous attirons tout particulièrement votre attention sur la première recommandation:

«De l'avis du comité, une politique de main-d'œuvre devrait être une politique de plein-emploi. Elle devrait tenter non seulement de fournir à l'industrie la population active nécessaire pour répondre à ses besoins, mais aussi fournir au travailleur canadien la chance d'améliorer ses compétences, encourager sa mobilité et lui permettre de connaître une expérience de travail plus enrichissante et plus satisfaisante.

«Les rapports des groupes de travail sectoriels portent sur la planification et la prévision des besoins en matière de main-d'œuvre, la formation et l'expansion de la main-d'œuvre ainsi que sa mobilité au Canada.

«Dans leurs rapports, plusieurs groupes de travail se sont dits hautement préoccupés du fait que les pénuries de spécialistes constituent un problème grave qui nécessite une intervention nationale immédiate.

«Parmi les mesures réclamées, mentionnons un mécanisme permettant de tenir un inventaire des besoins en main-d'œuvre de même que pour assurer la mise en place de programmes de formation et d'éducation appropriés. Deuxièmement, même si la formation permet de tirer parti de la main-d'œuvre, la mobilité constitue aussi un autre moyen de répondre à ces besoins. La mobilité de la main-d'œuvre dans le contexte canadien, toutefois, est souvent empêchée non seulement par les distances énormes, mais aussi par des traditions et des valeurs régionales différentes. Le comité estime que les programmes de formation et la mobilité ne doivent pas être utilisés pour donner l'impression que des emplois sont créés, il doivent être un complément de l'activité industrielle.»

L'approche des employés et des employeurs face au régime d'assurance-chômage contient des différences fondamentales. Toutefois, les deux conviennent que des prestations de plus de \$4 milliards par année sont simplement trop élevées et que la création d'emplois, de façon plus efficace, s'avère une nécessité immédiate.

Par conséquent, le comité recommande:

1. Que, dans les industries où la main-d'œuvre, la formation et la planification sont inappropriées, la direction et les ouvriers se réunissent régulièrement pour prévoir les besoins et recommander des programmes de formation et d'éducation au gouvernement, sur une base sectorielle. Pour obtenir une idée d'ensemble, un organisme autonome, appuyé à la fois par les gouvernements provinciaux et fédéral et par les entreprises et les travailleurs, devrait être créé pour intégrer les inventaires sectoriels de la disponibilité de main-d'œuvre et les besoins et pour donner des conseils en matière de politique de main-d'œuvre, de formation et d'exigences pédagogiques. Cet organisme ferait rapport sur les besoins à moyen et à long terme en matière de main-d'œuvre.

2. Que les subventions actuellement accordées aux travailleurs soient significativement réorientées et axées sur la formation en cours d'emploi. C'est-à-dire que l'accent devrait être moins placé sur la formation en établissement, qui est très peu ou pas liée aux possibilités d'emploi. Une telle modification dans les programmes de main-d'œuvre:

—ferait sensiblement augmenter le nombre des programmes de formation en cours d'emplois et les autres programmes liés à un emploi déterminé. Ce programme de formation devrait tenir compte de la nécessité

d'ajuster les traitements et les allocations de formation de façon à encourager les candidats à y participer. Les sociétés devraient aussi être incitées à participer plus activement à ces programmes.

—respecterait la recommandation du groupe de travail sur l'aérospatial selon laquelle une cotisation sur la feuille de paye devrait être imposée aux secteurs qui estiment nécessaire d'adopter cette approche et qui l'appuient. Cette cotisation aurait pour but de partager les coûts de ces programmes de formation parmi les entreprises.

3. Que, même si les programmes de mobilité ne constituent pas une solution de rechange à la création d'emplois au Canada, les gouvernements fasse tout en leur pouvoir pour réduire les obstacles auxquels se heurtent les personnes qui veulent changer de province afin de trouver de l'emploi. Ainsi, les mesures ou les restrictions des gouvernements provinciaux visant à réduire la mobilité de la main-d'œuvre devraient être supprimées. En outre:

—les gouvernements devraient établir ou réexaminer des programmes de mobilité en vue d'assurer, par des subventions ou des dégrèvements fiscaux, que les personnes en chômage voulant déménager pour obtenir un emploi à plein temps, mais incapables de le faire pour des raisons pécuniaires, recevront des subventions pour compenser ces coûts.

—les programmes en vue d'aider les personnes cherchant un emploi devraient inclure des subventions pour que les conjoints puissent les accompagner.»

Apprentissage

Notre syndicat représente des travailleurs de l'aérospatial, de l'électronique, de l'outillage-ajustage et dans d'autres secteurs qui exigent une forte proportion de métiers spécialisés. Notre syndicat comprend un conseil régional canadien de métiers spécialisés. Une de ses principales préoccupations est la promotion en apprentissage et la formation. Cet organisme a présenté un mémoire sur la question à l'Ontario Industrial Training Council en 1978. Il serait sans doute utile d'en reprendre des extraits:

«... La structure de nos programmes d'apprentissage, par sa nature même, interdit de former davantage d'ouvriers spécialisés. Le système scolaire, en lui-même est incapable de donner aux futurs ouvriers l'expérience et la formation en cours d'emploi qui sont indispensables. Et l'industrie a montré sans équivoque qu'elle n'est pas prête à prendre les mesures qui s'imposent.

«Les petites entreprises craignent d'investir dans la formation de personnes qui pourraient être ensuite attirées par des entreprises plus importantes et qui offrent un meilleur salaire. Les plus grandes sociétés semblent tout à fait satisfaites de dépendre des petites entreprises pour aller y puiser la main-d'œuvre spécialisée ou de recruter à l'étranger. Étant donné la durée d'un programme d'apprentissage, une société qui, du jour au lendemain, s'aperçoit qu'il lui faut des ouvriers spécialisés, mais qui ne s'en est pas préoccupée jusque là, trouvera toujours plus facile et meilleur marché de recruter sa main-d'œuvre à l'étranger...

«... Même si un système d'éducation officiel joue un rôle dans la formation théorique et le travail préparatoire, son rôle véritable consiste à compléter ce qui doit être essentiellement un programme de formation en cours d'emploi. Toute tentative en vue de confier un rôle plus important aux écoles n'a fait qu'attirer le mécontentement des employés et des employeurs. Il faut également ajouter que les programmes d'orientation professionnelle doivent cesser de jouer un rôle négatif en rabaisant l'emploi industriel et doivent plutôt insister sur le rôle positif de l'apprentissage conduisant à un emploi rémunérateur. Un tel changement d'attitude ne peut évidemment être assuré que si le travail spécialisé et le travail industriel en général sont en fait bien rémunérés et offrent des conditions de travail qui confèrent une certaine dignité.

«Le gouvernement doit jouer un rôle dans la mise en vigueur de certificats obligatoires en vue de garantir un certain niveau de compétence et collaborer avec le gouvernement fédéral pour concevoir des normes nationales. Même si l'apprentissage et la formation relèvent des gouvernements provinciaux, la mobilité des ouvriers d'une province à l'autre exige une certaine uniformité au niveau national. Le gouvernement a en outre un rôle à jouer dans la création d'un organisme central visant à coordonner les prévisions des besoins futurs des diverses industries afin de permettre aux conseillers en orientation de donner des conseils plus réalistes, au public d'être mieux informé par la diffusion de renseignements sur les possibilités d'emplois futurs; il doit également s'occuper de la planification générale des programmes (même si, nous l'avons dit plus tôt, il est très difficile de faire des prévisions dans un

milieu non planifié). On pourrait peut-être commencer à mettre ce procédé en pratique en donnant suite à l'enquête Chatham sur les besoins en ouvriers spécialisés.

«Le changement le plus important et le plus nécessaire consiste à s'écarter de la formule actuelle qui consiste à n'offrir que quelques programmes spéciaux d'apprentissage pour favoriser une utilisation beaucoup plus large de l'apprentissage. Nous recommandons que chaque société paie un impôt proportionnel à son utilisation d'ouvriers spécialisés et que chacune reçoive une subvention proportionnelle à la formation offerte aux ouvriers par un programme d'apprentissage. De la sorte, on favoriserait ces programmes de formation et on assurerait un partage plus équitable des coûts.»

Même si ce mémoire a été présenté il y a plusieurs années, les problèmes soulevés et les recommandations formulées s'appliquent encore davantage aujourd'hui, et le gouvernement fédéral doit jouer un rôle actif.

Comme on l'a vu au Canada depuis la Seconde Guerre mondiale, il n'existe pas de raccourcis pour former des ouvriers spécialisés. Le concept de formation modulaire mis de l'avant par certains gouvernements provinciaux ne produira pas les ouvriers spécialisés nécessaires pour répondre aux besoins nationaux.

Ceux qui préconisent la formation modulaire n'ont aucune idée de la formation nécessaire à un ouvrier spécialisé. La formation modulaire ne développe pas les aptitudes générales d'un ouvrier spécialisé. Elle encadre rigidement les processus d'apprentissage qui sont si importants au développement de toutes les aptitudes d'un ouvrier spécialisé.

Par contre, le système global d'apprentissage oriente chaque fonction du processus d'apprentissage vers la formation en cours d'emploi et les apprentis doivent être exposés à toutes les facettes du métier à chacune des étapes de l'apprentissage. Cette méthode a permis au cours des années d'obtenir des ouvriers entièrement qualifiés et cela continuera d'être possible si elle est pleinement utilisée.

Les dépenses déjà faites par le gouvernement fédéral pour aider les gouvernements provinciaux n'ont pas encore jusqu'ici réussi à satisfaire les besoins des industries en ouvriers spécialisés.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral étudie sérieusement la possibilité de bloquer toute dépense jusqu'à ce que les provinces aient mis sur pied des programmes visant à assurer que les fonds seront utilisés pour produire des ouvriers spécialisés entièrement qualifiés et de ne pas continuer à financer d'autres commissions provinciales et d'autres études qui n'ont pas réussi à satisfaire les besoins du Canada en ouvriers spécialisés.

En conclusion, monsieur le président et messieurs les membres du Groupe de travail, nous présentons ce mémoire dans l'espoir que l'on apportera les correctifs voulus et qu'il ne s'agit pas simplement d'un autre de ces trop nombreux débats auxquels nous avons participé récemment.

De nouveau, merci.

APPENDICE «EMPL-35»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR

LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

par le

CONSEIL CANADIEN DE LA MAIN-D'OEUVRE EN GÉNIE

du

CONSEIL CANADIEN DES INGÉNIEURS

le 19 novembre 1980

Introduction et sommaire

Le Conseil canadien des ingénieurs (C.C.I.) réunit, en une fédération, les associations provinciales et territoriales qui sont responsables de la réglementation et du droit d'exercice exclusif de la profession du génie au Canada. En 1972, le C.C.I. a mis sur pied le Conseil canadien de la main-d'oeuvre en génie (C.C.M.G.), un organisme quasi-autonome, dans le but de fournir des données et des conseils sur les questions relatives à la main-d'oeuvre en génie. Les membres du C.C.M.G. proviennent des entreprises privées, du gouvernement, des maisons d'enseignement post-secondaires et d'organismes professionnels.

Le président du Groupe de travail parlementaire a soulevé les questions suivantes au cours de l'audience du 9 juillet 1980:

- Dans les dix années à venir, où seront les emplois?
- Quels seront les emplois convoités?
- Comment pouvons-nous garantir une main-d'oeuvre qualifiée et efficace pour combler ces emplois?

Outre les questions susmentionnées, le Groupe s'est également intéressé à la formulation de recommandations précises. Le présent mémoire vise à discuter des façons d'envisager les effectifs de la main-d'oeuvre en génie et à présenter des recommandations pratiques et positives. Ainsi, nous appuyerons certains arguments déjà énoncés devant ce Groupe.

Nous recommandons au Groupe de travail parlementaire les points de vue suivants:

1. Les organismes professionnels et syndicaux, les entreprises privées et le gouvernement doivent tous redoubler leurs efforts en vue d'établir les prévisions des ressources et de la demande en tout genre de main-d'oeuvre au Canada. La profession du génie se chargera de sa responsabilité par le biais du Répertoire canadien sur la main-d'oeuvre en génie approuvé récemment.
2. La Commission d'emploi et d'immigration ou le ministère d'État aux Sciences et à la Technologie devrait être chargé de la coordination et de l'analyse des données relatives aux ressources et à la demande. Le manque actuel de renseignements pertinents sur la main-d'oeuvre constitue un véritable obstacle à l'analyse et aux solutions des problèmes relatifs à la main-d'oeuvre. Sans ces renseignements, il est impossible de présenter des prévisions réalistes sur la main-d'oeuvre.
3. Les programmes d'études postsecondaires en génie offerts dans nos universités, collèges et instituts de technologie nous assurent des ingénieurs, techniciens et technologues qualifiés. Nous devons tout de même entretenir nos efforts dans le but d'améliorer les normes et de maintenir la qualité. Toutefois, nous croyons que le nombre de diplômés de collèges et d'instituts de technologie doit augmenter afin de maximiser l'utilisation optimale de la main-d'oeuvre canadienne en génie. Afin d'accroître les disponibilités d'ouvriers spécialisés, nous devons établir une meilleure collaboration entre les secteurs de la main-d'oeuvre, de la gestion et de l'éducation.

4. La profession du génie se préoccupe davantage de la quote-part des dépenses sociales affectées à l'éducation. L'appauvrissement du système éducatif ne peut entraîner à long terme qu'un effet néfaste sur la croissance économique du pays.
5. Au cours des prochaines années, les employeurs qui ne peuvent trouver au Canada de la main-d'oeuvre en génie qualifiée devraient être autorisés à avoir recours à des ressources en main d'oeuvre étrangères.
6. À long terme et suite à la planification nécessaire, les Canadiens et les immigrants reçus seront en mesure de satisfaire à nos besoins importants en matière d'ingénieurs. On doit avoir recours à l'immigration d'une façon tactique afin d'accroître notre expertise canadienne et notre capacité à long terme dans le domaine du génie.
7. La planification en matière de main-d'oeuvre, si elle est faite de façon réaliste, doit tenir compte des objectifs et des priorités économiques tant au niveau régional que national.
8. Des programmes nationaux doivent être mis sur pied afin de sensibiliser les Canadiens à l'importance d'une excellente technologie pour assurer le bien-être social et pour attirer les jeunes gens à faire carrière en génie.
9. Les programmes de soutien de la recherche universitaire du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie doivent être appuyés tel que le recommande le Conseil dans son plan quinquennal.
10. La croissance en ce qui a trait au PNB consacré à la recherche et au développement doit se poursuivre et l'on doit bien surveiller son impact sur les ressources et la demande en main-d'oeuvre en génie.

Types de main-d'oeuvre en génie

Le Conseil canadien de la main-d'oeuvre en génie croit que les effectifs en génie du Canada se composent de trois groupes si l'on se fonde sur la formation scolaire:

- a) le diplômé d'un programme d'études universitaires en génie que l'on connaît sous le nom "d'ingénieur" (ing.), s'il est attitré par une association provinciale d'ingénieurs au Canada;
- b) le technologue qui a terminé un programme de deux ou trois ans en technologie du génie et dont sa formation est plus pratique que celle de l'universitaire; et
- c) un technicien dont sa formation est plus restreinte et plus axée à l'application pratique du génie.

Ensemble, les membres de chaque type de main-d'oeuvre en génie (ainsi que les hommes de métiers spécialisés, les dessinateurs et les hommes de sciences et autres) composent une "équipe de génie", un concept sur lequel nous reviendrons un peu plus tard.

Le rôle de la main-d'oeuvre en génie

Le génie contribue de façon considérable à la production des richesses. Les ingénieurs sont l'instrument par lequel les investissements sont convertis en installations et en services, ce qui engendrent plus d'investissements. Les ingénieurs participent à tous les niveaux d'un projet: à partir de la planification, la conception et la construction jusqu'à l'exploitation. Comme le disait le professeur Jean-Michel Cousineau de l'Université de Montréal devant ce Groupe:

S'il y a une insuffisance de main-d'oeuvre hautement qualifiée, c'est suffisant pour bloquer un ensemble de projets qu'on voudrait bien voir se réaliser. Dans ce sens-là, la main-d'oeuvre hautement qualifiée est génératrice d'emplois ou à l'inverse peut faire un goulot d'étranglement qui empêche d'autres travailleurs d'oeuvrer, parce qu'il y a pénurie de ce type de main-d'oeuvre.

Parmi la main-d'oeuvre hautement qualifiée dont parlait le professeur Cousineau, les ingénieurs sont d'importance capitale. L'utilisation optimale des talents d'ingénieurs canadiens engendrent des bénéfices considérables dans l'ensemble de l'économie.

Quelles sont les pénuries à l'heure actuelle?

Une économie dynamique devra toujours faire face à un manque d'effectifs en génie. Prenez le cas de l'Alberta. Il faut toutefois différencier entre une pénurie générale d'ingénieurs et un manque dans une région en particulier ainsi que parmi certaines disciplines ou spécialisations. Au Canada, à l'heure actuelle, nous semblons faire face à la deuxième situation.

Par exemple, tandis que les employeurs situés à Calgary éprouvent des difficultés à recruter des ingénieurs - canadiens ou étrangers - nous savons (en se basant sur le Technical Service Council) que deux sur trois refusent les offres d'emploi à Calgary à cause du niveau élevé dans cette ville du coût de la vie. Il en résulte que Calgary souffre d'un manque d'ingénieurs. Les demandes d'emploi sont remplies et acheminés mais le taux d'acceptation d'un emploi à Calgary est très faible. Les

entreprises privées dans les autres régions du Canada ont également des difficultés à combler leurs postes d'ingénieur. Cependant, ce n'est pas un manque absolu d'ingénieurs mais plutôt une pénurie d'ingénieurs ayant les antécédents et l'expérience voulus.

Les entreprises privées ont souvent recours à plusieurs mécanismes pour palier à la carence de main-d'oeuvre en génie. Par exemple, elles utilisent les réseaux de communications et de données ce qui diminue la nécessité de déplacer des ingénieurs surtout pour un projet de courte durée. La promotion interne, le recyclage et l'adjudication de contrats sont trois autres méthodes utilisées. Chacune comporte des difficultés et chacune engendre de nouveaux problèmes au titre de main-d'oeuvre. En dernier lieu, lorsque l'on a épuisé les changements internes et que les travaux doivent s'effectuer, les entreprises privées sont obligées d'avoir recours à l'immigration et sont disposées à déboursier le nécessaire pour attirer les ingénieurs et autres travailleurs qualifiés au Canada pour une courte durée. Il est difficile de décourager cette pratique à la lumière de la situation actuelle.

Nous devons en connaître davantage sur la main-d'oeuvre en génie au Canada

Ayant décrit la situation du manque réel d'ingénieurs dans certaines régions canadiennes, nous devons réfléchir avant de présenter de prime abord des solutions au problème. Personne

ne conclurait un emprunt commercial avant de connaître les mouvements de trésorerie d'une compagnie. Ainsi l'on ne peut pas proposer des solutions réalistes aux difficultés en matière de main-d'oeuvre sans comprendre au préalable les ressources et la demande en main-d'oeuvre. Nous appuyons le point de vue de Keith Newton du Conseil économique du Canada et de Noah Meltz de l'Université de Toronto qui ont comparu devant le Groupe de travail en juillet. Les deux ont souligné le manque considérable de données sur les effectifs de la main-d'oeuvre et le fait que ce manque limite notre compréhension et notre capacité de résoudre les problèmes. Jusqu'en 1977, les chercheurs ne consacraient pas beaucoup d'attention à la main-d'oeuvre en génie. La situation a beaucoup changé depuis ce temps mais il reste encore beaucoup à faire.

Nous devons recueillir et interpréter les données sur la main-d'oeuvre. Il ne faut pas charger un organisme en particulier d'effectuer cette tâche mais plutôt les professions, les entreprises privées, les gouvernements et les organismes professionnels devraient assumer la responsabilité de fournir les renseignements de base qu'ils traitent de ressources relatives aux spécialistes ou aux ouvriers particuliers ou de prévisions en matière d'effectifs de la main-d'oeuvre.

Nous devons tous être disposés à recueillir et à partager les renseignements. Si la profession du génie ou l'entreprise privée ne sont pas prêts à le faire, elles ne peuvent pas se plaindre du fait que quelqu'un d'autre ne l'a pas fait. Les

associations industrielles dont l'Association canadienne du pétrole, l'Association des manufacturiers canadiens et l'Association canadienne de la construction sont vraiment en mesure de recueillir les données nécessaires de leurs membres.

Le Conseil canadien de la main-d'oeuvre en génie et le Conseil canadien des ingénieurs feront leur part par le biais de la mise sur pied d'un Répertoire canadien sur la main-d'oeuvre en génie. Le Répertoire publiera des rapports donnant le profil de la profession en se basant sur des données désagrégées des ingénieurs attitrés, ou en instance d'être attitrés, par une des associations provinciales constituantes. Par l'intermédiaire du Répertoire, nous pourrons obtenir des renseignements exacts sur le lieu de travail des ingénieurs, sur leurs tâches et sur les changements de carrière. Nous espérons que le Répertoire, une fois en place à la fin de 1984, fournira des renseignements pertinents sur les ressources de main-d'oeuvre en génie pour les gouvernements et entreprises privées, les planificateurs dans les maisons d'enseignement et la profession. Comme le professeur Meltz l'a si bien dit devant le Groupe de travail, nous devons effectuer plus de recherche sur la mobilité des personnes sur le marché de travail. Le Répertoire canadien sur la main-d'oeuvre en génie pourra nous donner un aperçu d'un membre de l'équation relative à la main-d'oeuvre en génie, voire les ressources.

Nous serons alors en mesure de mieux répondre aux exigences posées par l'autre membre - la demande.

Les prévisions de la demande en main-d'oeuvre impliquent, jusqu'à un certain point, la connaissance des dépenses prévues en capital. Les industries privées considèrent les prévisions en main-d'oeuvre un droit de propriété ce qui rend difficile l'accès à l'information relative aux besoins de main-d'oeuvre industrielle, sauf par l'intermédiaire des rapports agrégés publiés par les associations industrielles.

Dans le but d'améliorer notre habileté nationale à l'heure actuelle de prédire les disponibilités en main-d'oeuvre, le gouvernement doit encourager les groupes industriels et professionnels à mettre au point des données sur les ressources et d'utiliser les modèles déjà existants pour établir des prévisions au niveau régional ainsi que dans les divers secteurs. Une agence gouvernementale désignée devrait se charger de cette tâche.

Le Groupe de travail parlementaire a demandé aux premiers intervenants qui ont comparu devant lui au cours de l'été de nommer un organisme qui serait chargé de la coordination de cette tâche au niveau national. Il y a deux choix évidents: le ministère d'État aux Sciences et à la Technologie (MEST) ou la Commission d'emploi et d'immigration. Étant donné ses ressources et son expertise existante, la Commission est sans doute le meilleur choix. D'autre part, le MEST a effectué des travaux avancés dans le domaine des prévisions de la demande en main-d'oeuvre. Toutefois, il serait nécessaire de lui décrire des lignes directrices avant de lui accorder le rôle de coordonnateur.

Les besoins en main-d'oeuvre sont liés aux objectifs économiques

Dans sa présentation au Groupe de Travail le 9 juillet, John Bullock, président de la Fédération canadienne des commerces indépendants a souligné:

Le problème le plus grave pour l'avenir du pays c'est celui de la main-d'oeuvre. Cette question de développement de la main-d'oeuvre au cours des années 1980 ne peut être étudiée sans tenir compte de la question générale du type de structure industrielle que nous voulons pour le Canada et du type de politiques que nous voulons adopter en tant que nation.

La main-d'oeuvre en génie jouera toujours un rôle de premier plan dans l'économie canadienne. Aussi longtemps que notre économie est dynamique, il y aura des travaux d'ingénierie intéressants à acquitter. Cependant nous ne pouvons pas établir avec exactitude des prévisions des ressources en main-d'oeuvre sans tenir compte des objectifs et priorités économiques sur le plan régional et national.

Il y aura un grand besoin de main-d'oeuvre en génie au cours de notre avenir qui sera sans doute axé sur l'énergie. Mais quels seront les autres secteurs? L'électronique, l'aéronautique, l'exploitation des ressources naturelles, les communications? Il y a tout un éventail de questions politiques et économiques, à l'échelle internationale et nationale, qui peuvent influencer sur nos politiques à long terme. Le message que nous tentons de faire passer c'est l'impossibilité de prédire combien d'ingénieurs-électriciens ou de technologues en génie chimique nous aurons besoin ou de raffiner nos ressources en

main-d'oeuvre avant que le gouvernement et les entreprises privées établissent des stratégies à long terme relatives à l'expansion économique.

Nous reconnaissons la complexité de cette tâche et du besoin de mettre au point des plans réalistes au niveau de l'entreprise ou du ministère gouvernemental. La profession du génie, par le biais du Conseil canadien de la main-d'oeuvre en génie, le Conseil canadien des ingénieurs et ses associations provinciales, est anxieuse de porter assistance dans ce domaine.

Formation scolaire des ingénieurs

La formation scolaire fondamentale de notre main-d'oeuvre en génie se donne principalement dans nos institutions post-secondaires, c'est-à-dire les universités et collèges et les instituts de technologie; à cette formation scolaire s'ajoute l'expérience pratique qu'obtiennent l'ingénieur, le technologue et le technicien une fois sur le marché du travail.

Un ingénieur suit un programme d'études universitaires d'une durée de quatre ou cinq ans. Les programmes de premier cycle d'études universitaires sont accrédités par le Bureau canadien d'accréditation du Conseil canadien des ingénieurs. Ils doivent satisfaire à des normes élevées, reconnues sur le plan international, dans plusieurs catégories de la discipline.

Il est important de se rappeler que la formation universitaire en génie ne doit pas être manipulée dans le but de

répondre à court terme à des besoins particuliers. La formation se doit d'être générale afin d'assurer une certaine souplesse aux diplômés. Les qualités d'adaptation et de flexibilité combinées à une aptitude technique et une approche pragmatique à la résolution de problèmes font des ingénieurs un talent recherché par les employeurs et leur permettent d'acquérir de nouvelles capacités selon les besoins ou selon l'évolution de la technologie tout en contribuant de façon considérable à l'économie en général.

Il semble que le nombre de diplômés de premier cycle de programmes d'études en génie ne répond pas à la demande à court terme d'effectifs en ingénieurs malgré la faible hausse du nombre d'inscriptions. Plusieurs facultés de génie éprouvent des difficultés à loger tous les requérants admissibles. Il a déjà un manque d'espace dans les facultés. Les inscriptions aux écoles des études supérieures en génie - la plus forte concentration d'éventuels professeurs de génie - sont à la baisse en raison des occasions d'emploi attrayantes dans les entreprises privées (Les universités et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie déploient beaucoup d'efforts à l'heure actuelle dans le but de renverser cette tendance. Nous y reviendrons plus tard dans le présent mémoire). Le Bureau canadien d'accréditation a cerné les problèmes liés à la disparité de l'âge du corps professoral et la désuétude de l'équipement dans les maisons d'enseigne-

ment. Or, malgré la demande, les universités ne sont pas en mesure, à l'heure actuelle, d'assurer le nombre requis de diplômés en génie.

Ce sont quelques-uns des problèmes. Ils sont exacerbés par le fait que les ingénieurs éventuels doivent consacrer 6 à 8 ans à partir du moment où ils entrent à l'université jusqu'à ce qu'ils soient prêts à assumer des responsabilités importantes. Entretemps, plusieurs choses peuvent changer.

Nous croyons que des subventions adéquates à la formation universitaire accordées non seulement aux écoles de génie mais à toutes les facultés pourraient résoudre les problèmes. Des fonds doivent être affectés au renouvellement de l'équipement, à l'expansion justifiée des installations et aux traitements équitables des professeurs et du personnel de soutien. On doit rappeler aux gouvernements provinciaux qui diminuent leurs dépenses sociales au titre de l'éducation que la détérioration des installations actuelles n'est pas facile à contrer et qu'elle comportera des effets néfastes sur l'expansion économique de notre pays.

Nous croyons que la hausse du nombre de femmes inscrites à des programmes d'études universitaires en génie se poursuivra. Leur participation accrue pourrait contribuer à la croissance du nombre de diplômés en génie de nos universités, si des subventions adéquates sont versées à ces universités.

Dans un discours prononcé le 26 août 1980 à Hamilton (Ontario), le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a dé-

claré que "l'éducation coopérative a une contribution importante à apporter en ce qui a trait à nos besoins dans plusieurs secteurs spécialisés". Il a mentionné en particulier le programme d'études en génie offert à l'Université de Waterloo. Bien que nous ne soyions pas en mesure de prédire les recommandations que formulera la Commission d'emploi et d'immigration, nous avons deux commentaires à faire à ce sujet. Premièrement, l'expansion des programmes d'éducation coopérative et le chômage qui en résulte (ou le sous-emploi) pour les étudiants durant leur stage sur le marché du travail va compromettre tout le système d'éducation coopérative.

Deuxièmement, les pénuries de main-d'oeuvre en génie représentent, dans la plupart des cas, un manque d'ingénieurs chevronnés et non d'étudiants en génie. Une augmentation du nombre d'étudiants faisant partie de la population active n'est pas la solution à apporter aux problèmes actuels. (Une meilleure planification de la part des industries dans le domaine de l'embauche leur aiderait à pallier à leur manque d'ingénieurs chevronnés).

Nous convenons toutefois qu'une étroite collaboration doit exister entre les universités, les entreprises privées et les sociétés savantes de génie. Par exemple, les conférenciers d'entreprises privées et les professeurs de disciplines connexes sont toujours bien accueillis par les étudiants en génie. Les programmes d'études conçus et enseignés en collaboration avec les

entreprises privées attirent les meilleurs étudiants et professeurs.

Formation scolaire de technologues et des techniciens

Les technologues et techniciens suivent habituellement un cours de deux ou trois ans dans un collège ou institut de technologie. Ces maisons d'enseignement ont été mises sur pied afin de fournir la formation pratique qui n'est pas assurée par les universités et de répondre aux exigences des secteurs privé et public. Les programmes offerts dans les collèges et instituts sont assez souples pour satisfaire aux besoins à court terme en main-d'oeuvre. À notre avis, ils ont bien réussi tenant compte des restrictions économiques et politiques auxquelles ils font aussi face. Il semble y avoir une forte demande de diplômés de programmes d'études en technologie du génie.

Nous croyons que le nombre d'inscriptions à ces programmes doit augmenter afin d'établir un équilibre au sein des équipes de génie sur le marché du travail. Nous croyons également que les subventions doivent tenir compte des conditions économiques régionales et de la demande en technologues. Notre expansion économique nationale ne peut supporter l'appauvrissement de la qualité des programmes de technologie du génie.

Ouvriers spécialisés

Le Groupe de travail a reçu plusieurs mémoires traitant des questions relatives aux ressources et à la demande en ouvriers spécialisés. Il reconnaît sans doute le besoin de former

plus d'ouvriers spécialisés et de mettre fin à l'inertie actuelle dans ce domaine. Notre seul commentaire à ce sujet met l'accent sur la collaboration entre les secteurs de la main-d'oeuvre, de la gestion et de l'éducation.

Une meilleure utilisation de la main-d'oeuvre en génie

Dans certains pays européens, il y a trois fois plus de technologues/techniciens que d'ingénieurs. À notre avis, plusieurs travaux exécutés à l'heure actuelle par des ingénieurs pourraient se faire par des technologues et des techniciens tout en assurant une meilleure utilisation de tous nos effectifs de la main-d'oeuvre en génie. Le concert d'une "équipe de génie" permet aux ingénieurs, technologues et techniciens de travailler ensemble de façon plus efficace. Plusieurs employeurs ont recours à cette approche.

Le point que nous voulons souligner porte sur les pénuries vraisemblables de main-d'oeuvre en génie qui sont vraiment une mauvaise utilisation de cette main-d'oeuvre. Nos maisons d'enseignement nous assurent des diplômés ayant une bonne formation dans le domaine du génie. Les employeurs doivent utiliser ces personnes avec plus d'efficacité. Les études du marché du travail décrites antérieurement dans le présent mémoire nous aideront à mieux comprendre l'utilisation dont on fait de la main-d'oeuvre en génie.

La recherche et le développement doivent être prioritaires

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (NSERC) a établi un plan quinquennal de soutien des activités de recherches universitaires. Le plan d'action comporte les éléments suivants: la formation de scientifiques et d'ingénieurs hautement qualifiés grâce à l'expansion des programmes nationaux, des bourses d'étude et des bourses de recherche; le renouvellement de l'équipement désuet; la liaison améliorée entre les universités et les programmes de recherche parrainés par l'entreprise privée; et l'expansion des subventions accordées à la recherche "précise" et à la recherche dite "libre". Le plan du NSERC tente de répondre aux politiques gouvernementales visant à accroître la partie du PNB consacré à la recherche et au développement.

Les programmes du NSERC ont un impact considérable sur les études supérieures en génie au Canada. Si ces programmes parviennent à garder les chercheurs au sein du système universitaire, ces ingénieurs ne seront pas sur le marché du travail pour combler les autres postes. Le NSERC surveille de près le succès de ses programmes et leurs effets sur les ressources en main-d'oeuvre en génie. Nous espérons que le gouvernement fédéral lui accordera la subvention recommandée dans le plan quinquennal.

Il y a beaucoup de pression exercée à l'heure actuelle pour accroître les dépenses en matière de recherche et de

développement dans l'ensemble de l'économie. Ces dépenses accrues attireront également des ingénieurs. Cette tendance doit être surveillée et on doit obtenir des données précises à ce sujet.

Les jeunes gens doivent s'intéresser davantage aux carrières en génie

Nous devons mettre sur pied des programmes nationaux visant à expliquer l'importance d'une excellente technologie pour assurer le bien-être social et pour attirer les jeunes gens à faire carrière dans le domaine du génie. La plupart des associations provinciales des ingénieurs publient des renseignements portant sur la carrière des ingénieurs pour des fins de distribution dans les écoles secondaires. D'autres organismes dont la Youth Science Foundation offrent d'excellents programmes qui ont d'ailleurs une très bonne publicité, dans le but de promouvoir tous les aspects de la science. Les reportages récents dans la presse écrite traitant de la pénurie de main-d'oeuvre en génie ont sans doute sensibilisé les parents et étudiants aux débouchés dans le domaine du génie.

Le professeur Cousineau a présenté toute une gamme de statistiques au Groupe de travail parlementaire sur les inscriptions aux divers programmes d'études universitaires. À notre avis, les conclusions du professeur à savoir que les étudiants sont suffisamment renseignés et qu'ils se dirigent "dans la bonne direction, compte tenu du marché du travail" sont

acceptables. Il y aura toujours un laps de temps entre le moment où l'on établit qu'il y a une demande d'effectifs en génie et le moment que l'on satisfait cette demande. La méthode de collecte de données que nous appuyions au début du présent mémoire pourrait écourter ce laps de temps. En général, nous ne croyons pas que les ressources démesurées devraient être encouragées à suivre des programmes d'études postsecondaires en sciences ou en génie. Ceci nuirait à la qualité générale de l'éducation postsecondaire et engendrait de nouveaux problèmes.

L'utilisation stratégique de l'immigration pour pallier aux problèmes de main-d'oeuvre

Depuis 1969, quelque 20,000 ingénieurs ont immigré au Canada. Le nombre d'ingénieurs immigrant au pays est à la baisse depuis quelques années et se chiffrait à 800 en 1979. Cependant, plusieurs visas temporaires sont émis tous les ans pour permettre aux ingénieurs étrangers d'effectuer des travaux sur des projets particuliers. La firme qui parraine l'étranger doit, toutefois, attester à la Commission de l'emploi et de l'immigration qu'aucun Canadien qualifié ne peut s'acquitter des tâches. Comme nous l'avons dit, les entreprises privées aux prises avec les pénuries de main-d'oeuvre en génie s'efforcent de regrouper leurs effectifs de façon plus efficace. Elles publient des annonces non seulement dans les journaux locaux mais également dans les revues desti-

nées à des ingénieurs, technologues et techniciens. Quoiqu'il ne soit pas nécessaire de présenter des arguments au nom de l'entreprise privée, nous n'envisageons aucune difficulté en ce qui concerne l'autorisation d'importer de la main-d'oeuvre étrangère en génie.

Toutefois nous devons soulever trois commentaires à ce sujet. Premièrement, nous maintenons qu'une économie dynamique devra toujours faire face à des manques de disponibilités de main-d'oeuvre en génie. Les Canadiens et le Canada en général doivent envisager ces périodes comme des occasions et non des crises. Deuxièmement, ni le système éducatif du Canada ni l'expansion générale de l'économie seront rehaussés par une dépendance à long terme sur la main-d'oeuvre étrangère pour effectuer les travaux de génie importants.

En dernier lieu, nous devons avoir recours à l'utilisation stratégique de l'immigration dans le but de développer notre expertise dans certains secteurs et notre capacité à long terme dans les secteurs du génie où il y a un manque d'expertise. La dépendance continue à long terme sur les ingénieurs étrangers ne constitue pas une bonne planification. Toutefois, le Canada doit continuer à accueillir les experts techniques de partout. Toute personne qualifiée a le droit d'accès à la profession du génie au Canada.

Nous désirons souligner le point que les connaissances et aptitudes en génie des Canadiens doivent être développées et exposées sur le plan national et international afin d'assurer que les ingénieurs canadiens sont en place et disposés à assumer les grandes responsabilités dans le domaine du génie lorsque l'on ressent un besoin national. Les attitudes des entreprises, du gouvernement et de la profession établiront cependant notre capacité de déterminer les directions nationales à long terme de la croissance économique et ils devront tous également consacré beaucoup d'efforts à la collecte de données sur les disponibilités et la demande en main-d'oeuvre

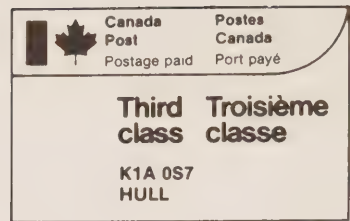
Nous devons envisager la situation future

Le point sous-jacent du présent mémoire porte sur le fait que nous devons mettre de côté les circonstances actuelles et réfléchir, de façon précise et plus continue, aux ressources et à la demande de main-d'oeuvre en génie au Canada. Notre plus importante recommandation traite de la nécessité des organismes professionnels et commerciaux de collaborer avec les gouvernements afin d'établir la possibilité de constituer des prévisions en main-d'oeuvre comme un instrument de la croissance économique nationale. Nous devons nous assurer que l'intérêt manifesté pour la main-d'oeuvre demeure toujours aussi élevé.

Des subventions adéquates à nos universités et collèges pour le renouvellement de l'équipement, l'expansion des installations et les traitements équitables pour les professeurs et le personnel de soutien entraîneront des bénéfices à long terme dans l'expansion future de notre économie. Les diplômés des maisons d'enseignement postsecondaire seront à la frontière du progrès économique et technologique du Canada. Si nous permettons l'appauvrissement de notre système éducatif, si la recherche pure et appliquée diminue et si la qualité de l'enseignement baisse, l'avenir du Canada en souffrira.

Nous avons également souligné la nécessité d'établir un consensus sur la direction de notre expansion économique tant au niveau régional que national. La main-d'oeuvre en génie, si bien utilisée, jouera un rôle de premier plan au sein de cette expansion. Toutefois, il faut se rappeler que les prévisions en matière de main-d'oeuvre en génie doivent se faire dans le cadre des priorités et des objectifs économiques.

En dernier lieu, nous avons souligné le rôle important que jouent les ingénieurs au sein des décisions relatives à l'investissement et l'importance du génie sécuritaire et efficace afin d'assurer un prix de revient adéquat aux secteurs public et privé.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the United Automobile Workers:

Mr. Jim Gill, Director, Citizenship and Legislation Department for Canada;
Mr. Eric John, Chairman, U.A.W. Skilled Trades Council;
Mr. John Bettes, President, Local 112.

From the Canadian Council of Professional Engineers:

Mr. R. M. Dillon, Chairman, Canadian Engineering Manpower Council;
Mr. A. H. Wilson, Member, Canadian Engineering Manpower Council;
Mr. John Butler, Senior Staff Officer.

Du Syndicat des travailleurs unis de l'automobile:

M. Jim Gill, directeur, Département de la citoyenneté et de la législation pour le Canada;
M. Eric John, président, U.A.W. Skilled Trades Council;
M. John Bettes, président, Local 112.

Du Conseil canadien des ingénieurs professionnels:

M. R. M. Dillon, président, Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie;
M. A. H. Wilson, membre, Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie;
M. John Butler, agent du personnel supérieur.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 24

Fascicule n° 24

Friday, February 20, 1981

Le vendredi 20 février 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Employment Opportunities for the '80s

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

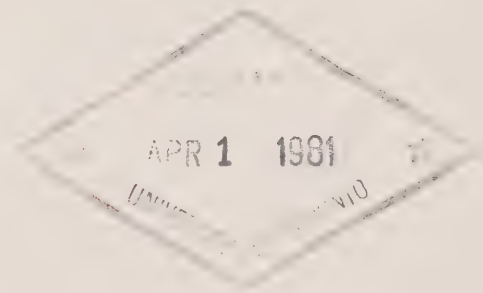
WITNESSES:

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, FEBRUARY 20, 1981

(35)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:14 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Nurses Association: Dr. Shirley Stinson, President; Ms. Glenna Rowsell, Director of Labour Relations; Ms. Ginette Rodger, Executive Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

Pursuant to an Order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Brief to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s submitted by the Canadian Nurses Association—as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPL-36"*).

At 11:03 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 20 FÉVRIER 1981

(35)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 14, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau et Orlikow.

Aussi présents: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, chercheur.

Témoins: De l'Association des infirmières et infirmiers du Canada: M^{me} Shirley Stinson, présidente; M^{me} Glenna Rowsell, directeur des relations de travail; M^{me} Ginette Rodger, directeur exécutif.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du vendredi 6 juin 1980, le président autorise qu'un document intitulé—Mémoire présenté au groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada—soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPL-36»*).

A 11 h 03, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Friday, February 20, 1981

• 0915

[Text]

The Chairman: We now have sufficient members to hear evidence and I will bring the meeting to order. This morning we have the Canadian Nurses Association as our witnesses and they have submitted a brief to us and other materials. I would like to introduce the members of the Committee that are here. My name is Warren Allmand, I am the Chairman, from Montreal. On my right is one of the Vice-Chairmen, Gilles Marceau, député de Jonquières, and on his right is David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North and the chief critic for his party for manpower policies. There are other members on the task force. It is a small parliamentary committee—not a large one; there may be other members coming in as the meeting progresses. I will introduce them later. Perhaps you could introduce yourselves right now so the members will know who you are.

Dr. Shirley Stinson (President, Canadian Nurses Association): Yes, I am Shirley Stinson, the President of the Canadian Nurses Association. On my left is Ms. Glenna Rowsell who is the chief labour relations consultant for CNA; on my right is Madame Ginette Rodger, who is our executive director.

The Chairman: Very good.

Dr. Stinson, you have a brief that you have submitted to us; it is rather lengthy with several appendices and tables. As we discussed before the meeting, if it is acceptable to you we will print the brief and you will now address it. That will give us time after to exchange questions and views with you on your submission.

Dr. Stinson: Very good.

The Chairman: So you may proceed.

Dr. Stinson: Thank you. We will be highlighting the brief. I will make an introduction, Ms. Rowsell will provide an overview of the manpower situation or the characteristics of our manpower; and then Madame Rodger will speak specifically to employment opportunities for the eighties. After that portion has been completed, I will go back and summarize and highlight our recommendations.

First of all, let me say that we are very pleased to be here. Our association has in its letters patent the specific charge of being concerned with the quality and quantity of nurses available in the country. These objectives are outlined in the enclosure about the CNA.

The association is also concerned with the social and economic welfare of nurses but in this respect we would emphasize that there are nurses' unions in Canada; we are the professional association. We are a federation made up of the various provincial professional nurses' associations—we have 128,000 members, but we, in effect, speak for almost 200,000 nurses in Canada.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le vendredi 20 février 1981

[Translation]

Le président: Nous sommes maintenant suffisamment nombreux pour écouter les témoins. La séance est donc ouverte. Ce matin, les témoins sont des représentants de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, qui nous a présenté un mémoire et d'autres documents pertinents. Je vais vous présenter les membres du Comité qui sont présents. Je m'appelle Warren Allmand, député de Montréal, et je suis le président du Comité. À ma droite se trouve l'un des vice-présidents, Gilles Marceau, membre pour Jonquières, et, à sa droite, David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et principal critique des politiques de main-d'œuvre pour son parti. Le groupe d'étude compte aussi d'autres membres. Il s'agit d'un comité parlementaire restreint, pas très nombreux, mais d'autres membres arriveront un peu plus tard. Je vous les présenterai quand ils arriveront. Vous pourriez peut-être maintenant vous présenter vous-mêmes, afin que nous sachions qui vous êtes.

Mme Shirley Stinson (présidente, Association des infirmières et infirmiers du Canada): Certainement. Je suis Shirley Stinson, et je suis la présidente de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada. À ma gauche, M^{me} Glenna Rowsell, expert-conseil en chef des relations de travail pour l'Association, et à ma droite, M^{me} Ginette Rodger, directrice exécutive.

Le président: Très bien.

Madame Stinson, vous nous avez fait parvenir un mémoire qui est assez long et qui comporte plusieurs annexes et tableaux. Comme nous en avons discuté avant le début de la séance, si cela vous sied, nous allons faire imprimer le mémoire, dont vous allez nous parler. Nous aurons ainsi le temps de vous poser des questions et de vous faire des observations à propos de celui-ci.

Mme Stinson: Très bien.

Le président: Vous pouvez y aller.

Mme Stinson: Merci. Je vais vous résumer les faits saillants du mémoire. Je vais d'abord faire une introduction, puis M^{me} Rowsell vous donnera un aperçu de la main-d'œuvre infirmière et de ses caractéristiques. Par la suite, M^{me} Rodger traitera expressément des perspectives d'emploi pour les années 80. Une fois cela terminé, je résumerai nos principales recommandations.

Permettez-moi d'abord de vous dire à quel point nous sommes heureuses d'être ici. Les lettres patentes de notre association lui donnent comme responsabilité expresse de veiller à la qualité et au nombre d'infirmières disponibles au pays. Ces objectifs sont décrits dans la partie expliquant ce qu'est l'AIC.

L'Association s'occupe également du bien-être socio-économique des infirmières. Je précise toutefois qu'il existe des syndicats d'infirmières au pays. Nous, nous sommes l'association professionnelle. Nous sommes une fédération des diverses associations professionnelles provinciales des infirmières. Nous comptons quelque 128,000 membres, mais nous représentons en fait 200,000 infirmières du Canada.

[Texte]

So in addition to our corporate charge in these respects we are also here because of the magnitude of the nursing manpower as it relates to health care in this country. Sixty-seven per cent of health manpower is nursing services. Another thing which I think symptomatizes or indicates the magnitude of nursing manpower is that one out of fifty people in the Canadian labour force is a nurse—one out of 50.

• 0920

Further, we are concerned because inadequate manpower planning really has some profound consequences, ranging from inconvenience to the public to hazard to the public. There is very little evidence of systematic manpower planning.

With that introduction, we will turn to our first focus, manpower overview. Miss Rowsell.

Ms. G. Rowsell (Director of Labour Relations, Canadian Nurses Association): Mr. Chairman, I would like you to start with page 3. We are talking here about post-secondary, high school graduates and the prediction is that there will be by 1990 a 21 per cent drop. I caution you about this figure because at the present time we are not experiencing anything in relation to this particular so-called drop in post-secondary graduates. In fact, we have statistics from Quebec and British Columbia and several other provinces, that where one student is accepted, we probably have five others applying, so we are not beginning to look at a shortage of applicants at this present time.

This may have an effect on us in the future, we do not know, but there is going to be a sharp drop in the post-secondary, high school graduates.

Registered nurses: There is a typing error in this second paragraph, on the third line down, where you have 5,801 or 22 per cent, it should read 12 per cent.

At the present time, approximately 26 per cent of registered nurses are not employed in active nursing. As you know, nursing is predominantly a female profession: Less than 2 per cent of registered nurses employed in nursing are male.

We have an increasing percentage of nurses choosing part-time nursing in Canada. At the present time, it is one third of all nurses employed. We have a new document that came from British Columbia which shows that 46 per cent of the nurses employed in British Columbia are part time or casual, so we are looking at a change in the hours that nurses wish to work.

You have also in your folder new information on emigration. It shows in that table that there has been a decrease in nurses emigrating to the United States and that we are now showing a gradual increase in that number again.

On page 5, in relation to shortages, we have kept in constant contact with our professional associations and, as you can see here, we have not given you actual figures in relation to shortages in each province, because they fluctuate from week to week. We find in some cases in one hospital in a given city there is a shortage and perhaps two or three weeks later we

[Traduction]

Outre notre responsabilité expresse à ces égards, nous avons voulu comparaître devant vous à cause de l'importance de la main-d'œuvre infirmière dans les soins prodigués au Canada. Près de 67 p. 100 du personnel de la santé se retrouvent dans les soins infirmiers. Un autre indice de l'ampleur de la main-d'œuvre infirmière, c'est qu'une personne sur cinquante, dans la main-d'œuvre active du Canada, est une infirmière.

De plus, cela nous intéresse, car l'absence de planification de la main-d'œuvre a des répercussions profondes sur la population, non seulement en l'incommodant, mais aussi en posant des risques pour sa santé. Il semble y avoir très peu de planification systématique de la main-d'œuvre.

Cela dit, je vais laisser M^{me} Rowsell vous présenter une vue d'ensemble de la main-d'œuvre.

Mme G. Rowsell (directeur des relations de travail, Association des infirmières et infirmiers du Canada): Monsieur le président, je commence par la page 3. Il y est question des diplômés du secondaire. Nous prédisons qu'il y aura 21 p. 100 de diplômés en moins d'ici à 1990. Je vous met en garde contre ce chiffre, car, jusqu'à présent, nous n'avons ressenti absolument aucune diminution du nombre des diplômés du secondaire. En effet, le Québec, la Colombie-Britannique et plusieurs autres provinces nous ont communiqué des statistiques montrant que pour chaque étudiant admis, cinq autres ont présenté une demande. Nous n'envisageons donc aucune insuffisance de candidats à l'heure actuelle.

Cela peut toutefois avoir un effet pour nous dans l'avenir. Il se peut qu'effectivement, il y ait une diminution marquée du nombre de diplômés du secondaire et du post-secondaire.

Pour ce qui est des infirmières agréées, je vous signale une erreur dactylographique dans ce deuxième paragraphe. A la troisième ligne, vous pouvez voir 5,801 ou 22 p. 100. Vous devriez plutôt lire 12 p. 100.

A l'heure actuelle, environ 26 p. 100 des infirmières agréées n'exercent pas vraiment leur profession. Vous savez que cette profession compte surtout des femmes; en effet, moins de 2 p. 100 des membres agréés qui exercent leur profession sont des infirmiers.

Une proportion de plus en plus grande d'infirmières choisissent de travailler à temps partiel au Canada. A l'heure actuelle, elles représentent le tiers de toutes les infirmières qui ont un emploi. Une étude récente qui nous vient de la Colombie-Britannique montre que là-bas, 46 p. 100 des infirmières qui travaillent le font à temps partiel ou comme occasionnelles. Nous envisageons donc un changement des heures auxquelles les infirmières veulent travailler.

Dans la chemise, il y a aussi des renseignements nouveaux sur l'immigration. Ce tableau montre qu'il y a eu moins d'infirmières émigrant aux États-Unis, mais que leur nombre recommence à augmenter graduellement.

A la page 5, à propos des pénuries, nous disons être en contact permanent avec nos associations professionnelles, et vous pouvez constater que nous ne vous citons aucun chiffre pour les pénuries dans chacune des provinces, parce que ceux-ci fluctuent d'une semaine à l'autre. Il arrive que dans une certaine ville, un hôpital ait une pénurie une semaine

[Text]

find that the shortage is not in that particular hospital, but in some other. We also have shortages of nurses in particular units within the hospital.

The areas of practice, in which we find that we have a growing shortage are special-care units, night shifts, top administrative positions—we know it takes sometimes one to two years to find a vice-president of nursing in our larger hospitals—and clinical nursing specialists.

We have a geographic shortage. In some rural areas and some urban areas, we have enough; in others, we have a shortage.

We also have a great shortage in the areas of research and education, and Dr. Stinson will speak to that.

Dr. Stinson: Yes. I just might add here that, in terms of prepared administrators out in the field, there are approximately 4,000 directors or associate directors of nursing in Canada. Of these, 5 per cent have their master's degree—only 5 per cent. This is one of the most severe shortage areas.

• 0925

In speaking to the employment opportunities in the area of education, we feel page 5 of our brief is inadequate in these respects. We would like to add this third category of research and education because this is an expanding field. Nurse researchers in Canada is a fairly new category. Really in the seventies we saw the major interest emerging. We are talking here about people prepared at the doctoral level primarily, and this is the first systematic inventory, *Canadian Nursing Doctoral Statistics 1980*, that has been published. We cannot say whether this is totally inclusive, but we have good reason to believe that it is considerably inclusive. Out of Canada's 200,000 registered nurses, approximately 80 have doctorates. In this area we are referring to a category of worker which is really a top level nursing clinician, who can work, say, in intensive care or work with the dying patient. There are a number of areas and an extremely good labour market for nurses prepared at the master's and doctoral level for clinical positions.

Another area of tremendous shortage is the prepared nursing education administrator; that is in the university and college programs. For example, we have 23 university schools in the country. It is not uncommon for a university to spend, say, two years' searching for a dean. The number of people prepared is very limited. This doctoral statistics project is related to a larger project entitled Ph.D. Nursing Canada. This was a conference sponsored by the Canadian Nurses' Association, the Canadian Nurses' Foundation and the Canadian Association of University Schools of Nursing. We obtained a grant of some \$40,000 from the Kellogg Foundation to hold this conference.

[Translation]

donnée, mais que deux ou trois semaines plus tard, on retrouve une pénurie non plus dans cet hôpital, mais dans un second. Il arrive aussi qu'il n'y ait pas suffisamment d'infirmières pour certaines unités particulières d'un hôpital.

Quant aux domaines où l'on signale une pénurie de plus en plus importante, on trouve les unités de soins spéciaux, les équipes de nuit, les postes administratifs supérieurs et les infirmières cliniciennes. Nous savons qu'il faut en général de un à deux ans avant de pourvoir le poste de vice-président des soins infirmiers dans les hôpitaux les plus importants.

Il y a aussi une répartition géographique des pénuries. Dans certaines régions rurales et urbaines, il y a suffisamment de personnel, mais dans d'autres, il en manque.

Là où la pénurie se fait le plus sentir, c'est dans les domaines de la recherche et de l'éducation. M^{me} Stinson va vous en parler.

Mme Stinson: En effet. Permettez-moi d'ajouter pour que ce qui est des administrateurs formés, qui travaillent déjà, on compte quelque 4,000 directeurs ou directeurs adjoints des soins infirmiers au Canada. De ce nombre, 5 p. 100 seulement ont une maîtrise. C'est l'un des secteurs où la pénurie est la plus grave.

Pour ce qui est des occasions d'emploi dans le domaine de l'enseignement, la page 5 de notre mémoire ne présente pas toutes les facettes. Nous voudrions donc ajouter une troisième catégorie, celle de la recherche et de l'enseignement, car c'est un domaine en pleine expansion. Les chercheurs en soins infirmiers forment une catégorie assez nouvelle au Canada. C'est au cours des années 70 que l'intérêt pour ce secteur a vu le jour. Il s'agit de gens ayant un doctorat. On vient d'ailleurs de publier une répertoire de ces gens, dont le titre est: *Statistiques relatives aux infirmières canadiennes possédant un doctorat, 1980*. J'ignore si le répertoire est exhaustif, mais c'est fort probable. Sur les 200,000 infirmières agréées au Canada, 80 environ détiennent un doctorat. Il s'agit surtout d'infirmières cliniciennes de premier ordre, qui peuvent travailler aux soins intensifs ou avec les agonisants. Il existe d'excellents débouchés pour les infirmières cliniciennes qui ont une maîtrise ou un doctorat.

Là où il y a aussi une grande pénurie, c'est dans le secteur des administrateurs formés pour l'enseignement du nursing dans les universités et collèges. Ainsi, il existe 23 facultés universitaires au pays. Il n'est pas rare qu'une université mette deux ans à trouver un doyen. Le nombre des personnes qualifiées est très restreint. Ce projet sur les statistiques de ceux qui détiennent un doctorat est lié à un projet d'une plus grande envergure qu'on a appelé les docteurs en nursing du Canada. Il s'agit d'une conférence qui a été tenue sous les auspices de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, la Fondation des infirmières et infirmiers du Canada et l'Association canadienne des écoles universitaires de nursing. Nous avons obtenu une subvention d'environ \$40,000 de la Fondation Kellogg, en vue de cette conférence.

[Texte]

Currently we are working on a \$5 million funding proposal to seek funds for a starter grant to establish Ph.D. nursing programs in Canada and to develop nursing research. This is a new area but it is one of the hottest areas of employment—the area of research in particular. I think it is of note to mention the United States Committee on Bio-Medical and Behavioral Research Personnel. This is a very, very big committee. Reports were out in 1977 and 1978 and while they were concerned about the number of Ph.D.s emerging in such fields as, say, psychology, they explicitly state that they would put no upper limit on the number of nurses prepared at the doctoral level because by and large this type of person has wide applicability in the field as teacher, researcher, administrator, government planner and so on, and we in the Canadian Nurses' Association feel that this is the case in Canada.

I think it is also worthy of note that internationally there is, what they are referring to as a leadership crisis. There have been conferences in the U.K.; certainly in the United States and throughout many, many countries in the world the cry is for better prepared nursing leaders whether it is in administration, education, research or practice. So Glenna, I will turn it back to you. Thank you.

Mrs. Rowsell: I am still on page 5, Mr. Chairman, dealing now with the exit rates from active nursing. We have always had an exit from the nursing profession for many reasons. Number one, we are a female profession and from time to time we find our members moving out and then back in, sometimes out and not back in, but at the present time we do have a shortage of nursing across this country. It is a peculiar phenomenon because from 1976 to 1978 we had an over-supply. When you look at the figures of enrolments in schools of nursing through that period, we did have some cutbacks in the number of students. We also had nurses moving to other places because they could not find jobs.

• 0930

Now, in 1980-81, we are around the cycle once again to shortage. This shortage is a different type of thing, and many influences have come into play in relation to it. As you know, there have been cutbacks of budgetary positions. Our rate of enrolment has gone down somewhat, and one is inclined, from that picture, to see if you can educate more. But schools only have a capacity for certain numbers, and as far as we know the same numbers of students are entering schools of nursing.

The re-entry rates of nurses into active nursing is another situation that is critical at the present time. In this brief, we have heavily depended on the Alberta Hospital Association's study, although we have been in contact with four of our other professional associations, both in the west and in the east, which are also conducting studies on manpower. We are finding that for once it is not salaries that are creating the situation in relation to people returning to work. We are finding that people are finding a very stressful situation within

[Traduction]

En ce moment, nous préparons un projet de financement de 5 millions de dollars qui nous permettrait d'obtenir une subvention servant à créer des programmes de doctorat en nursing un peu partout au Canada et de stimuler la recherche dans le domaine. C'est un domaine tout nouveau, mais qui offre déjà des débouchés très intéressants, surtout pour la recherche. Je tiens d'ailleurs à souligner que le comité américain étudiant le personnel de recherche biomédicale et behavioriste, un comité vraiment très important, a publié des rapports, en 1977 et 1978, où il se dit inquiet du nombre de doctorats décernés dans certaines disciplines, comme la psychologie, mais où il affirme néanmoins catégoriquement qu'il ne songe pas à imposer un plafond au nombre d'infirmières étudiant en vue d'un doctorat, puisque ces personnes sont vraiment polyvalentes, car elles peuvent être engagées comme professeurs, chercheurs, administrateurs, planificateurs au gouvernement, et ainsi de suite. L'Association des infirmières et infirmiers du Canada croit que la même chose vaut pour le Canada.

Il est également intéressant de noter que dans le monde entier, il y a une crise dite de leadership. Au Royaume-Uni, aux États-Unis, et dans bien d'autres pays encore, on a tenu des conférences où l'on réclamait des dirigeants en nursing beaucoup mieux formés, que ce soit en administration, en enseignement, en recherche ou pour l'exercice de la profession. Je cède maintenant la parole à Glenna. Merci.

Mme Rowsell: J'en suis toujours à la page 5, où l'on traite du taux de départ des infirmières actives. La profession a toujours connu un taux élevé d'abandon, pour bien des raisons. D'abord, c'est une profession surtout féminine et les membres ont tendance à laisser tomber momentanément, puis à reprendre l'exercice de leur profession. Parfois, elles quittent sans revenir, mais, à l'heure actuelle, il n'y a pas suffisamment d'infirmières au pays. C'est un phénomène bizarre, car, de 1976 à 1978, il y avait trop d'infirmières. Quand on étudie les chiffres d'admission dans les écoles de nursing pendant cette période, on se rend compte que l'on a réduit le nombre des étudiants. De plus, certaines infirmières sont allées travailler à l'étranger parce qu'elles ne trouvaient pas d'emploi.

Et maintenant, en 1980-1981, le pendule est revenu et à nouveau, il y a pénurie. Celle-ci est un peu différente et elle s'explique de bien des façons. Comme vous le savez, il y a eu des réductions du personnel dues à des contraintes budgétaires. Le taux de demande d'admission a quelque peu baissé et l'on serait enclin à se demander si l'on ne pourrait pas former plus d'infirmières. Malheureusement, les écoles ont une capacité donnée et, à notre connaissance, il y a toujours autant d'étudiants dans les écoles de nursing.

Le taux de retour des infirmières à l'exercice de leur profession cause un autre problème critique à l'heure actuelle. Dans notre mémoire, nous nous sommes reposés surtout sur l'étude faite par l'Association des hôpitaux de l'Alberta, même si nous avons également communiqué avec quatre autres de nos associations professionnelles, dans l'Ouest et dans l'Est du pays, qui ont également entrepris des études sur la main-d'œuvre. Nous nous rendons compte, pour la première fois, que les salaires ne sont pas en cause. Les gens trouvent le travail à

[Text]

the hospitals, unsatisfactory shifts or hours of work and the impossible situation of trying to carry on family responsibilities and nursing responsibilities. Also, we are finding that nurses find it very difficult to practise nursing in the way they wish. We know there is a fairly large number of nurses who will not return to nursing until some of these areas are corrected.

The entry rate of new registered nurses: we are still finding that students coming into schools of nursing reveal that personal fulfilment and the desire to help people was most often the reason nurses chose their profession.

Another way of entering the profession is from out of the country, and we know that some of the provinces have gone to other places to find nurses.

There is a statement on page 7 that the proportion of potential candidates who apply to enter the profession has dropped dramatically since 1975. This refers to Alberta only. We know from figures from most of the provinces that there is no shortage of that group of people applying for nursing.

The rates at which employers hire nurses: 37 employers in Alberta reported that budgetary constraints have limited the number of approved positions and that, as a conservative estimate, 366 more positions, which are not in the budget, but which are needed, have been decided by the employers in Alberta. We know that employers in other provinces also require more nurses than they have budgetary positions to carry out the role that the nurse should follow in the practice of nursing.

We have one very basic problem in that—and probably you can gather that from this brief—we are depending on 1977 data. We now know that the nursing statistics done by Statistics Canada in the past have come out as a last edition which has 1977 statistics, but it is a 1978 document.

• 0935

A manpower data base and up-to-date manpower planning and statistics are not available to us at the present time. You will not when we come to our recommendations that we do have a recommendation related to that. This is a real problem for us because it is almost impossible for us to try to plan for the future, to monitor manpower, unless we have up-to-date, current data to do so.

Dr. Stinson: I think maybe I will just add a few points here, Glenna, about the older nurse entering the profession, or the older person entering the profession. I think it is worth highlighting that in the age-35 bracket women are starting to enter at a greater rate.

Ms. Rowsell: That is increasing.

Dr. Stinson: Another thing, the proportion of nurses in public health has remained the same as it was in 1930; 8 per cent of all nurses are in public health. This we find very distressing in that the emphasis is more and more on promotion and prevention, and hopefully we expect to see a growth in this sector.

[Translation]

l'hôpital très stressant; ils sont mécontents des heures de travail et ils trouvent impossible d'assumer en même temps leurs obligations professionnelles et familiales. En outre, les infirmières ont beaucoup de mal à exercer leur profession comme elles la conçoivent. Un assez grand nombre d'entre elles ne recommenceront pas à exercer leur profession tant que tous ces problèmes n'auront pas été réglés.

Quant au taux d'inscription des infirmières nouvellement agréées ou brevetées, nous nous rendons compte que, encore de nos jours, les étudiants en nursing avouent que s'ils ont choisi cette profession, c'est pour leur épanouissement personnel et parce qu'ils veulent aider leur prochain.

D'autres nouvelles infirmières nous arrivent de l'étranger, car certaines provinces vont recruter ailleurs.

A la page 7, on dit que la proportion des candidates éventuelles qui demandent à entrer dans la profession a baissé de façon dramatique depuis 1975. Cette affirmation ne s'applique qu'à l'Alberta. D'après les chiffres publiés par la plupart des autres provinces, il n'y a aucune pénurie de candidats au nursing.

A propos du taux d'embauche des infirmières par les employeurs, 37 employeurs de l'Alberta ont signalé que des restrictions budgétaires avaient limité le nombre d'emplois à approuvés et que, d'après une évaluation prudente, 366 postes supplémentaires ne sont pas au budget, mais sont nécessaires. Dans les autres provinces, les employeurs ont également besoin d'un plus grand nombre d'infirmières que ne le prévoit le budget, si l'on veut que l'infirmière assume pleinement ses fonctions.

L'un de nos grands problèmes, comme vous pouvez le constater dans ce mémoire, c'est que nous nous en tenons aux chiffres de 1977. Nous savons maintenant que les dernières statistiques compilées par Statistique Canada à propos des infirmières datent de 1977, même si elles sont publiées dans un document daté de 1978.

En ce moment, nous en disposons pas de données de base sur la main-d'œuvre, ou de données à jour sur les statistiques et la planification. D'ailleurs, nous le mentionnons dans nos recommandations. Cela nous cause vraiment un problème, parce qu'il est impossible alors de prévoir pour l'avenir, de surveiller la main-d'œuvre, sans des données à jour.

Mme Stinson: Peut-être devrais-je dire quelques mots, Glenna, au sujet des personnes plus âgées qui se lancent dans la profession. Il est important de souligner qu'il y a de plus en plus de femmes de 35 ans et plus qui entrent dans notre profession.

Mme Rowsell: Cette tendance s'accroît.

Mme Stinson: Il faut souligner aussi que la proportion des infirmières dans le domaine de l'hygiène publique est la même qu'en 1930; c'est-à-dire que 8 p. 100 des infirmières font carrière dans l'hygiène publique. Ce fait nous inquiète beaucoup, puisque l'on met de plus en plus l'accent sur la promo-

[Texte]

I was thinking that I should have given some examples of nursing research because the content of nursing research is not well known. Our argument, I think you could say, is that in this country we spend over \$14 billion a year on health care and there is virtually no money earmarked for nursing research. Nurses do get some research moneys through the National Health Research and Development Program. But when one thinks that this research budget is only in the neighbourhood of \$11 million, compared to a \$14 billion health-care expenditure, it is of minimal potential, in terms of making a dent in the nursing-research needs.

It has been demonstrated, for example, that if nurses teach patients adequately, pre-operatively, about their breathing, about pain and so on, the patient's post-operative recovery is actually immensely improved. There is less vomiting, for example, an earlier discharge date, less use of medications and even less use of intravenous. This, to me, is very important. Another piece of research which I think is interesting has been demonstrated by the Victorian Order of Nurses. If we put public-health nurses in a position where they can work with the elderly in their homes or in apartment buildings for the elderly and so on, there is a reduced admission to hospital in these people and higher levels of health maintenance.

A very different example of nursing research comes from the intensive-care unit. A nurse named Abbie did some work on shivering in hospital patients who are recovering from cardiac surgery. She says that it takes as much energy for a patient to shiver as to shovel snow at -10° F. So she figured out a way to control the shivering, and it turned out to be very simple. She was using her physiology knowledge and that was simply to wrap the extremities in towels. There are some very good economic reasons why we should be doing research, and humanitarian reasons too. I just thought those would be helpful.

We will turn to M^{me} Rodger who will highlight employment opportunities for the '80s.

Mme Ginette Rodger (directeur exécutif, Association des infirmières et infirmiers canadiens): Comme nous sommes une association nationale, je me permettrai de continuer la présentation en français.

Le président: Très bien, aucun problème!

• 0940

Mme Rodger: Dans les tendances qui semblent se dessiner pour les années 80, j'aimerais en mentionner six: la première, une tendance qui a déjà commencé à affecter les besoins en termes de main-d'œuvre chez les infirmières, c'est le développement et tout le domaine des innovations au niveau de la technologie médicale. Le développement de cette technologie a permis de sauver la vie à plusieurs malades, mais a aussi amené la prolongation de la vie. Une des conséquences de ce phénomène a été la création d'un secteur de soins complexes ou de soins intensifs. On vit déjà avec des unités et des secteurs de soins intensifs en matière de chirurgie, que ce soit la

[Traduction]

tion de la santé et la prévention de la maladie, et nous espérons que le nombre d'infirmières dans ce secteur s'accroîtra.

Peut-être devrais-je donner quelques exemples des projets de recherche en nursing, car c'est un domaine qui est très mal connu. On trouve bizarre que, dans notre pays, nous dépensions 14 milliards de dollars par an pour les soins médicaux et à peu près rien pour la recherche en nursing. Bien sûr, les infirmières reçoivent des fonds du programme national de recherche et de développement en matière de santé. Mais si l'on compare ce budget de recherche de quelque 11 millions aux 14 milliards consacrés aux soins médicaux, la possibilité de répondre aux besoins de recherche en nursing est vraiment minime.

On a démontré par exemple que si les infirmières peuvent donner aux malades, avant une opération, certaines notions au sujet de leur respiration, de la douleur, etc., leur guérison est beaucoup plus facile. Il y a moins de vomissements, par exemple, moins de médicaments, et le patient est souvent renvoyé plus tôt. A mon sens, cela est très important. Le Victorian Order of Nurses a fait un travail de recherche intéressant. Si les infirmières spécialisées en hygiène publique sont en mesure d'aider les personnes âgées dans leur foyer, ou dans les immeubles d'appartements pour les personnes âgées, il y a un taux plus faible d'admission de ces personnes dans les hôpitaux, et dans les autres établissements de santé.

Toutes les unités de soins intensifs peuvent aussi fournir des exemples de recherche en nursing. Abbie, une infirmière, a fait une étude du tremblement chez les opérés du cœur. Selon elle, un malade qui tremble dépense autant d'énergie que s'il pelletait de la neige à moins 10 degrés Fahrenheit. Et elle a trouvé un moyen très simple de contrôler ce tremblement. Grâce à ses connaissances en physiologie, elle a compris qu'il fallait simplement envelopper les extrémités du corps dans des serviettes. Il y a donc d'excellentes raisons économiques et humanitaires de faire de la recherche. J'ai pensé que ces exemples vous aideraient.

Je cède maintenant la parole à M^{me} Rodger, qui soulignera les perspectives d'emploi pour les années 80.

Ms. Ginette Rodger (Executive Director, Canadian Nurses Association): Since we are a national association, I will continue this presentation in French.

The Chairman: Please do.

Ms. Rodger: Of the developing trends for the eighties in the nursing field, there are six worthy of note: The first, which has already had some effect on manpower needs in the nursing field, is the development and various innovations in medical technology. The development of these technologies has saved lives, but it has also extended life. As a consequence, the need was established for intensive care units and complex care. Already there are many intensive care units, for cardiac and other types of surgery. Cardiology is one of the high technology medicines, but more and more intensive care units which have developed from these technologies, have been the special

[Text]

chirurgie cardiaque ou d'autres types de chirurgie. Au niveau de la médecine, on a la cardiologie; mais on voit de plus en plus apparaître d'autres types de soins intensifs qui sont une conséquence de ce développement-là, par exemple, les unités de soins aux brûlés, les malades en phase terminale; et enfin, les dernières spécialités qui se développent dans le domaine des soins intensifs, sont l'obstétrique et la pédiatrie, c'est-à-dire les grossesses à risques élevés, le monitoring foetal chez les enfants.

Le développement de ceci suscite une demande accrue de la main-d'œuvre infirmière, parce que dans une unité de soins intensifs, il y a ordinairement une infirmière pour un malade pour chacun des services, c'est-à-dire trois infirmières pendant une période de 24 heures. Quand normalement, vous avez dans une unité régulière de médecine ou de chirurgie, peut-être une ou deux infirmières pour quatre ou cinq malades. Alors, vous voyez que ce développement a un impact et on ne prévoit pas de réduction à cause de ce phénomène de développement, cela ira plutôt en s'accroissant.

Évidemment, pour être capable d'assurer des services à la population dans cette section-là, cela demande une spécialisation additionnelle à la formation de base de l'infirmière, une spécialisation au niveau des soins intensifs. Et dans certaines des données que vous avez, on démontre un problème au niveau des unités spécialisées. Même si notre pénurie actuelle a une fluctuation importante, la majorité des hôpitaux qui vivent cette pénurie se plaignent du manque d'infirmières spécialisées. Et on ne prévoit pas que cela aille en s'améliorant.

La deuxième tendance que j'aimerais souligner et qui a aussi un impact sur la main-d'œuvre, c'est celle de notre population vieillissante. Je pense que les projections de Statistiques Canada en 1976 nous indiquaient qu'en 1971, 8 p. 100 de la population avait plus de 65 ans, soit environ 2 millions de personnes.

Dans l'année 2001, on estime que ce pourcentage sera de 11 p. 100, soit 3.4 millions de personnes âgées de plus de 65 ans. D'autres faits pour étoffer cette tendance sont relevés dans une recherche de Rombout sur les tendances en ce qui a trait à la population vieillissante qui nous dit que le nombre de personnes de 75 à 84 ans va, à cette période, doubler et que le nombre de personnes au-dessus de 85 va tripler. Qu'est-ce que ces chiffres veulent dire pour nous, et en termes de main-d'œuvre, c'est qu'on sait déjà, par des recherches antérieures, que même lorsqu'on avait un petit pourcentage de la population qui était au-dessus de 65 ans, ils utilisaient déjà une grande partie des fonds et du système de santé.

• 0945

Par exemple, en 1971, au Québec, à peu près la moitié de l'argent était dépensé par 7 p. 100 de la population, soit la population âgée. Les mêmes chiffres étaient vrais en 1976 en Saskatchewan d'après une étude qu'on a faite: les gens de plus de 65 ans utilisent à peu près 42 p. 100 de tous les services des hôpitaux.

Ceci dit, ce phénomène dans notre société va demander, en termes de main-d'œuvre, des ajustements importants quant au nombre d'infirmières qui ont les connaissances nécessaires

[Translation]

branch units, and units for patients suffering from terminal diseases; and now the latest specialties to be highly influenced by technology are obstetrics and pediatrics, for instance, high risk pregnancies, and the monitoring of fetuses.

This development has created an accrued need for nurses, since in intensive care units, nurses usually work on a one-to-one basis with their patients, requiring three nurses over a 24-hour period. Normally in a regular surgical unit or medical unit, one or two nurses can care for four or five patients. So, new technologies have had an impact, which is not likely to decrease but rather to increase.

Of course, in order to ensure proper services to the population in this area, nurses will have to gain specialized training, particularly in the intensive care field. But the statistics that you have before you, will show that there is shortage in these highly specialized areas. Even if the actual shortage is fluctuating considerably, the majority of hospitals are complaining of a lack of specialized nurses. This situation is not likely to improve.

The second trend which will have some impact on nursing manpower is our ageing population. Projections of Statistics Canada for 1976, showed that in 1971, 8 per cent of the population or some two million people were over 65.

In the year 2001, the forecast is for some 11 per cent, or 3.4 million people who will be over 65. To support this trend, Rombout has shown in his research on the ageing, that the number of people between 75 and 84 years of age, during this period will double, and the number of people over 85 will triple. What does this mean to us in the future, when, in terms of our manpower needs, we know already from prior research, the very small percentage that existed of the population over 65, spent a large part of the health care system and the funds available.

For example, in Quebec in 1971, half of the health care moneys were spent on 7 per cent of the population, the senior citizens. And according to our study, the same situation applied in 1976 in Saskatchewan: people over the age of sixty-five were responsible for approximately 42 per cent of all hospital expenditures.

With respect to nursing manpower, this phenomenon will require important adjustments in the number of nurses with

[Texte]

pour travailler avec les patients chroniques et quant au nombre d'infirmières qui sont impliquées dans le domaine communautaire avec les populations vieillissantes.

Je pense que le Dr Stinson vous a donné tout à l'heure l'exemple d'un projet de recherche qui avait été fait auprès de personnes âgées qui demeuraient en résidence avec l'utilisation des services d'infirmières; il vous a parlé de l'importance de l'impact de ce projet en termes de diminution des coûts de santé. Il est sûr qu'avec ce phénomène qui s'en vient, de plus en plus d'attention va devoir être donnée à cette population-là, tant en milieu hospitalier ou en milieu institutionnel qu'à l'intérieur de la communauté. Cela va impliquer un changement de la main-d'œuvre en termes de nombre et de connaissances ou de spécialisations.

La troisième tendance que j'aimerais signaler, c'est celle du besoin en matière de santé au travail. Je pense qu'à peu près tous les gouvernements se sont penchés sur la question de la sécurité et de la santé au travail. De plus en plus, la présence d'infirmières dans ce domaine pour s'occuper de programmes d'éducation, de programmes de consultation et de programmes de sécurité au travail s'avère nécessaire. Une étude qui a été faite aux Postes canadiennes lors de la venue d'une infirmière en santé de travail a démontré que l'impact de son travail au niveau de l'éducation et de la sécurité pouvait payer le salaire complet d'une infirmière en deux jours.

Comme on sait que le phénomène de la maladie et de l'absentéisme est important et coûteux, de plus en plus les demandes en matière de santé du travail vont s'accroître et notre main-d'œuvre est minime en ce domaine. Nous n'avons pas malheureusement de données suffisantes pour être capables de constater la fluctuation; on a des données globales, comme on vous l'a dit tout à l'heure, dans le domaine de la santé communautaire qui touche toutes ces pratiques-là. Même si on parle beaucoup de nos politiques de promotion de la santé, il y a eu très peu de changements ou de changements significatifs. Selon nous, cette tendance-là est inévitable.

La quatrième tendance que j'aimerais signaler, qui a aussi un impact important, est celle de l'infirmière comme premier point de consultation d'un système de santé. Présentement, quand vous êtes malade, vous allez voir un médecin et c'est le premier point d'entrée dans le système. Nous avons fait beaucoup de recherche, vous pouvez en trouver les conclusions dans le rapport que l'on a soumis au juge Hall, et la recherche démontre clairement qu'il est rentable, sur le plan de la satisfaction de la population en matière de besoin de santé, sur le plan d'utilisation des lits ou des installations institutionnelles et sur le plan économique, de modifier notre approche. Déjà même, des pratiques de groupe dans le domaine de la santé où infirmières et médecins travaillent ensemble, par exemple un médecin avec quatre infirmières, ont pu donner à la population un service équivalent au service qu'elle aurait reçu en allant voir cinq médecins différents et diminuer l'utilisation des hôpitaux.

• 0950

Des recherches, tant canadiennes qu'américaines, ont démontré ce phénomène et, à cause des coûts élevés dans le

[Traduction]

specialized training in chronic care, and in the number of public health nurses working with the ageing population.

Earlier, Dr. Stinson gave an example of a research project involving aged persons living in a residence that provided nursing care; she mentioned the great impact of such a project on health costs. With the evolution of this phenomenon, it is obvious that more and more care will have to be given to this population, in hospitals, institutions, and within the community itself. It will require an adjustment in the manpower available, as well as skills and knowledge of the nurses.

The third trend which I would like to bring out is the demand for nursing practitioners in the occupational health field. Practically every level of government has studied the whole matter of job safety and occupational health. There is always a greater need for nurses to develop educational programs, consultation programs and programs on safety in the work place. Following a study carried out in the Post Office, on the impact of having an occupational health nurse available for education and safety consultations, the accrued benefits put out in two days account for a full salary of a nurse.

Since sickness and absenteeism are both high and costly, there will be more and more demands for occupational health personnel and yet available resources are minimal in this area. Unfortunately, we have not got sufficient data to be able to establish the fluctuations; there is general information available, as we said earlier on community health services which take in this sector. Even with all the talk on health promotion policies, there are still very few significant changes. However, in our opinion, development in this area is inevitable.

A fourth trend which may have an important impact manpower needs, is the use of the nurse as a first level of consultation in a health care system. At the present time, when one is sick, one consults the doctor, who constitutes the admission point in the health care system. In the report we submitted to the Hall Commission, our research shows clearly that a change in our approach to the health care system would be most useful in terms of satisfying the first needs of the population, the utilization of beds, and institutional facilities, as well as being economically viable. Already, certain group clinics composed of one doctor to say four nurses, have provided the population with a service equivalent to that provided by five different doctors, and have also decreased the use of hospitals.

Both Canadian and American studies have shown that this approach is viable, and because of the high cost of health care,

[Text]

domaine de la santé, c'est une avenue, je pense, que les gouvernements ne pourront pas éviter de considérer sérieusement. D'ailleurs, c'est ce que le juge Hall, lorsqu'il dépose son rapport, demande puisqu'il voit ceci comme un impact important sur le plan économique. La conséquence de cela est de toute évidence un impact sur le plan de la main-d'œuvre, pour la préparation en santé communautaire.

Je n'élaborerai pas là-dessus, mais je ne ferai que mentionner que dans ce domaine-là, il y a une tendance en matière de santé communautaire qui commence à se développer au Canada et qui est déjà plus avancée aux États-Unis, qui est la pratique indépendante de l'infirmière; c'est-à-dire que l'infirmière ouvre un bureau de consultation et répond à la population.

La cinquième tendance que je vais énoncer est celle de la participation de l'infirmière dans tout le domaine des décisions et de l'organisation des soins de santé au Canada. Les services infirmiers, comme on l'a mentionné, constituent tout près de la moitié de nos effectifs en matière de main-d'œuvre de santé. C'est le seul groupement professionnel, dans ceux de la santé, qui est au chevet du malade 24 heures par jour, 365 jours par année. Le rôle des infirmières dans les postes administratifs et conseils devient de plus en plus reconnu comme essentiel pour assurer une organisation efficace et sécuritaire en matière de qualité de soins. A cause de ceci, on voit que même si présentement l'infirmière est bien impliquée, je pense par exemple à l'administration où tous les budgets de santé impliquent un nombre de dollars considérable et d'importantes décisions, cette implication va s'accroître grandement à cause de l'ampleur du phénomène des soins infirmiers. Alors, comme on vous l'a mentionné, on considère que nos gens ont besoin d'aide pour assurer la préparation nécessaire pour s'acquitter le plus adéquatement possible de cette grande responsabilité sociale.

La sixième tendance, sur laquelle je n'élaborerai pas parce que je crois que le docteur Stinson vous a démontré amplement notre besoin, c'est une tendance accrue vers l'éducation de gens qui peuvent justement former cette main-d'œuvre et la recherche des données nécessaires pour améliorer la qualité des soins.

Pour résumer, nous voyons six grandes tendances importantes. Il est bien sûr que nous ne pensons pas les voir toutes mais celles-là, nous les voyons. Ce sont le développement des technologies avec la spécialisation, le soin de la population âgée, les soins en santé au travail, l'infirmière et sa place au niveau communautaire, l'aspect de la préparation au niveau de l'administration et enfin recherche et éducation.

Alors, je pense que cela vous brosse un petit tableau, ce qui nous permet maintenant de vous énoncer nos recommandations.

Dr. Stinson: I think first we would point to the conclusions on page 15. I do not want to go into the detail of reading these but, in effect, what we are saying is that there are some excellent employment opportunities in the 80s for nurses, as M^{me} Rodger has outlined.

[Translation]

governments at all levels will have to consider it seriously. It is in effect one of the Hall Commission's recommendations, in view of its high impact on the economy. Of course, as a consequence, there will be a greater need for nurses to train in community health care.

Without going into any detail, I would like to point out that in the health care area, there is a trend developing in Canada which has already developed in the United States, for nursing practitioners, that is, nurses who open their own office in answer to the needs of the population.

The fifth factor which will have some impact on nursing in the future is the greater participation of the nurse in decision making and organization of health care services in Canada. Nurses, as we've said earlier, constitute approximately one half of the health manpower. The nurse is the only health professional which stands by the patient 24 hours per day, 365 days per year. The role of nurses in administrative positions and on health boards, is becoming more and more recognized as essential to an effective and high quality health organization. With this in mind, even if the nurse already is highly involved, the very considerable cost, of administrative, and decisions concerning health budgets, will require her greater participation in the growth of nursing care. Nurses therefore will require some help in preparing themselves adequately for this much greater social responsibility.

The sixth factor which will affect the future manpower needs, need not be elaborated, since Dr. Stinson had already clearly explained the need, with respect to the training of future specialist nurses, and also the need for research in order to acquire the necessary data in order to improve the quality of nursing care.

In summary then, there are six important factors which will affect our future manpower needs. There may be others, but these at least we have been able to identify. They are the development of technologies requiring specialization, or the care of our ageing population, occupational health care, the role of the nurse in the community health services, greater participation at the administrative level, or research and health education.

I think that will give you a fair picture of the situation leading to our recommendations.

Mme Stinson: Je crois qu'il serait peut-être bon d'abord de revoir les conclusions, à la page 17 de notre mémoire. Je ne veux pas les lire, mais, effectivement, on a conclu qu'il y a d'excellentes perspectives d'emploi pour les infirmières dans la décennie à venir, comme l'a souligné M^{me} Rodger.

[Texte]

We have not talked explicitly about productivity and retention but perhaps we could highlight this again, that the report from the Alberta Hospital Association indicates that nurses are very unsatisfied with the degree to which they are allowed to use their knowledge and skills, the degree to which they can effect and affect health policy formation and so on.

• 0955

Insofar as retention rates in nursing, we simply do not have the statistics but it would seem that there is some trend not to re-enter nursing once people are out. Education is something that we are concluding is immensely important in the health-manpower picture of the 80s.

Our specific recommendations are outlined on page 16 and I will refer to these or read these directly. First, that the federal government establish a manpower data base and manpower planning for the 80s and a determination to ensure that demand is matched with supply, and that this include the determination of future specialty patterns of care.

Our second recommendation is—and I would underline that we are trying to keep to the mass here, we are not talking about little pockets—that Statistics Canada continue to collect nursing data and that it continue to be published as *Nursing in Canada Canadian Nursing Statistics*. This book *Nursing in Canada* is the latest publication we have received from the Dominion Bureau of Statistics. These data are old, 1977, they are lacking in precision, reliability, and they are lacking in breadth, scope, range and detail. This is of profound concern to us in terms of planning. It has been rumoured that this is the last edition of this particular publication. We hope it is not; we think it is very important that it not be.

Our third recommendation is that federal and provincial manpower planning for the 80s reflect the shift in services from hospital to community, particularly for the aged and chronically ill whose numbers are rapidly increasing.

Our fourth recommendation is that the federal government urge the provincial and territorial governments to provide funds for continuing education for nurses. We mean continuing education very, very broadly to include short courses and specialist programs—such as in obstetrics, neonatal, children, the care of the aged, the care of the dying and so on—on up to baccalaureate, masters, and doctoral preparation for nurses. Also provision should be made for refresher programs for nurses.

Our fifth recommendation, which is added on a separate sheet in your kits, is that the federal government urge provincial and territorial governments, health care administrators and related health organizations to work with nurses to find better ways and means of utilizing nurses' knowledge and skill, and improving the conditions under which nursing care is

[Traduction]

Quoique nous n'ayons pas explicité nos conclusions sur la productivité et le roulement, peut-être devrions-nous souligner que selon un rapport de l'Association des hôpitaux de l'Alberta, les infirmières sont très insatisfaites de la façon dont on utilise leurs connaissances et leur compétence, de leur participation à l'élaboration des politiques de santé, etc.

Pour ce qui est du maintien des effectifs, nous n'avons pas de politique à cet égard, mais les infirmières ont plutôt tendance à ne pas revenir aux soins infirmiers, une fois qu'elles les ont quittés. Selon nous, l'éducation est extrêmement importante pour ce qui est des perspectives d'emploi dans le secteur de la santé pour les années 80.

Nos recommandations se trouvent à la page 18, et je m'y référerai de temps à autre, ou je vous les lirai. Tout d'abord, que le gouvernement fédéral mette sur pied une banque de données sur la main-d'œuvre et un service de planification de la main-d'œuvre pour les années 80 et cherche à assurer que la demande soit égale à l'offre, et que ceci comprenne les motifs futurs de spécialisation dans le secteur des soins.

Notre deuxième recommandation est la suivante—et je souligne que nous visons la masse et non quelques secteurs en particulier—que Statistique Canada continue de recueillir des données sur les soins infirmiers et que ces données soient publiées dans *Les soins infirmiers au Canada*: statistiques sur les soins infirmiers au Canada. Cette publication est la dernière que nous ayons reçue du Bureau de la statistique. Ce sont de vieilles données, elles remontent à 1977 et ne sont ni précises ni fiables. Elles sont trop limitées et pas assez détaillées. Cela nous inquiète beaucoup pour la planification de l'emploi. On a laissé entendre que ce serait la dernière édition de cette publication. Nous espérons que ce n'est pas vrai, parce que nous trouvons qu'elle est très importante.

Notre troisième recommandation se lit comme suit: que la planification dans le secteur de la main-d'œuvre à l'échelle fédérale et provinciale, pour les années 80, illustre au déplacement dans le secteur de l'hôpital à la collectivité, particulièrement pour les personnes âgées et les malades chroniques, dont le nombre croît rapidement.

Quatrièmement, que le gouvernement fédéral encourage fortement les gouvernements provinciaux et territoriaux à affecter des ressources à l'éducation continue des infirmières qui travaillent actuellement. Nous utilisons l'expression «éducation continue» dans son sens le plus large, pour y inclure des cours intensifs, des programmes de spécialisation en obstétrique, en soins néo-nataux, en pédiatrie, en gériatrie, en soins des mourants, et cetera, et même les baccalauréats, maîtrises et doctorats. De plus, que des dispositions soient prises pour assurer des cours de recyclage pour les infirmières.

Notre cinquième recommandation, qui se trouve sur une feuille séparée dans la version anglaise, est la suivante: que le gouvernement fédéral recommande fortement aux gouvernements provinciaux et territoriaux, aux administrateurs hospitaliers et aux organismes de santé de collaborer avec les infirmières pour trouver de meilleures façons d'utiliser leurs

[Text]

provided including involving nurses in decisions which affect patient care.

So, gentlemen, that is the heart of our presentation and we would welcome questions and comments.

The Chairman: Thank you very much.

Since the meeting started Mr. Jim Hawkes, on my immediate left, came into the room. Mr. Hawkes is the member of Parliament for Calgary West, Conservative critic on Manpower. He tells me that he was faced with some emergency matters in his office and this why he came late, but he also has to leave early because of these emergencies. So he has a few questions and he will ask them right away. The rest of us will have some too.

Dr. Stinson: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman, and welcome. I am sorry that my time with you will be just about an hour instead of the hour and a half.

The nature of those emergencies relates to the constitution of Canada. There is a story today from the Canadian Council on Social Development in which they point out that Clause 6(iii)(b) of the Constitution Act will enshrine into law the principle that governments have the right to deny the provision of social services, including medical services, to anybody who moves across provincial boundaries. The Canadian Council on Social Development made that point in a presentation before the Constitution Committee. The lack of action to this point has caused them to issue a press release in the last 24 hours reminding Canadians of this and appealing to the Minister of Justice.

• 1000

I wonder if your association has examined the implication particularly of that clause of the Constitution, but also of other clauses of the Constitution and how they might affect the issues you bring to our attention in this committee.

Dr. Stinson: Thank you. I will turn that question to Madam Rodger first, and then perhaps the two of us will make a comment.

Ms. Rodger: I am sorry to say we have not taken a look at this particular clause or those amendment clauses and the impact they would have, so I cannot speak directly to this article you name because I am not aware of it. But we have made our position quite clear about the right of the Canadian public to health care, and I think we will be leaving with the committee a copy of our presentation to Hall, which is called *Putting Health into Health Care*. In this, the first point is that we are totally in accord with the charter of health for Canadians which was proposed by the Royal Commission on Health Services in 1966—that was the first study of the health system by Judge Hall—and all the objectives it fulfils. I think in those objectives you do find accessibility to care and all those principles. So we are on record as saying the health care system should be available and accessible to everybody, yes.

[Translation]

compétences et leurs connaissances et d'améliorer les conditions dans lesquelles sont dispensés les soins infirmiers, ce qui comprendrait la participation des infirmières à la prise des décisions touchant les soins dispensés aux malades.

C'est là l'essentiel de notre exposé, et nous sommes disposées à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup.

Depuis le début de la séance, M. Jim Hawkes est arrivé, il se trouve à ma gauche; M. Hawkes est député de Calgary-Ouest, et critique du parti conservateur en matière de main-d'œuvre. Il m'a dit qu'il avait eu une question urgente à régler et que c'est la raison de son retard. Il doit cependant nous quitter bientôt, pour la même raison. Il a quelques questions à poser et il peut le faire immédiatement. Les autres auront également des questions à vous poser.

Mme Stinson: Merci, monsieur le président.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Je vous souhaite la bienvenue. Je suis désolé de ne pouvoir passer qu'une heure avec vous plutôt qu'une heure et demie, comme prévu.

Je dois régler quelques questions urgentes ayant trait à la constitution du Canada. Selon un article publié aujourd'hui, le Conseil canadien de développement social souligne que l'alinéa 6(iii)(b) de la Loi constitutionnelle de 1980 consacre le principe selon lequel les gouvernements ont le droit de refuser des services sociaux, y compris les services médicaux, à quiconque change de province. Le Conseil canadien de développement social a exposé ce point de vue lors d'une comparution devant le Comité spécial sur la constitution. Comme on n'a pris aucune mesure à cet égard jusqu'à maintenant, le Conseil a publié un communiqué au cours des dernières 24 heures, afin de rappeler aux Canadiens et au ministre de la Justice que cette possibilité existe.

Votre association a-t-elle étudié les répercussions que pourrait avoir cet article de notre constitution ainsi que d'autres dispositions et leur impact éventuel sur les questions que vous venez de porter à l'attention du Comité?

Mme Stinson: Merci. Je demanderais à M^{me} Rodger de vous répondre, après quoi nous pourrions peut-être faire des commentaires.

Mme Rodger: Je dois malheureusement vous dire que nous n'avons pas étudié cet article en particulier ou les amendements connexes et les répercussions qu'ils pourraient avoir, et je ne peux donc pas vous en parler directement. Nous avons été très clairs quant à notre position sur le droit des Canadiens aux soins médicaux et nous laisserons au Comité un exemplaire de notre mémoire au juge Hall, mémoire intitulé *Pour revitaliser le système de santé*. Nous y soulignons que nous appuyons la charte de la santé proposée par la Commission royale d'enquête sur les services de santé de 1966, première étude effectuée par le juge Hall, et tous les objectifs qu'elle contient, notamment l'accès à tous les soins médicaux et tous les principes afférents. Nous avons donc exposé publiquement notre position à cet égard.

[Texte]

Mr. Hawkes: You would join with them in indicating that the Constitution of Canada should not enshrine the opposite principle?

Ms. Rodger: I would not want to join in a political debate on this. I would say we believe in those rights. It rests with those people who have been elected for that purpose.

Mr. Hawkes: Okay. I would like you to expand on several parts of your brief. A couple of things are left out. You make the point in the brief that there are very few men within the nursing profession. I think there is a general tone in the brief that there is a shortage, certainly within specified groupings. Given the fact that career opportunities for women in our modern age are exploding, and a great deal of attention is being paid by government at all levels to encourage women to go into occupations viewed as nontraditional, it seems to me if the nursing shortage is to be overcome over time, there may be a need to attract more men to the nursing profession. You do not deal with it with any specific suggestions. I wonder if we could get on the public record any thoughts you have about how to attract more men into the nursing profession.

Dr. Stinson: We are seeing across the country evidence that men are coming into nursing programs; that is, if you examine the composition of our nursing labour force, there is some indication that men are coming in. We do not want to be accused of being FCPs or anything of that order. There are no explicit policies against men coming in, et cetera, but I think we have to look too at the career patterns of men and the career preferences, the factors, that make a difference. The research is not conclusive in these respects. For example, the Alberta Hospital Association survey indicates that salary was not a primary factor one way or the other, as is indicated on page 5.

• 1005

The salary range in Canada is from \$13,000 to something like \$22,000, so salary might be a consideration. On the other hand, as our statistics indicate, the tendency for males to rise in the profession, that is in terms of senior positions, is really quite dramatic. So we would see this as an area where we could possibly attract more nurses. Again, it is a social phenomenon that we are dealing with and the extent to which men are interested, I think, opportunities will be there.

May I speak for a moment, not as President of the CNA, but as an academic, and someone who is interested in studying occupations.

Where you have an occupation with something as low as 2 per cent of males or females, it does not make sense to me in the short run, that it is going to change dramatically. Now, over 10 years, possibly, to a considerable extent.

I am not quite sure, other than the obvious, why you are asking that question, Mr. Hawkes. We would see this as a potential area of attracting more numbers, proportionately, say, of post secondary and also other age groups. But it does not seem to be a good short-term solution.

[Traduction]

M. Hawkes: Êtes-vous d'accord avec moi pour dire que la constitution du Canada ne devrait pas prévoir le principe contraire?

Mme Rodger: Je ne voudrais pas me lancer dans un débat de nature politique. Je puis dire cependant que nous croyons à ces droits. Il incombe aux représentants élus de faire ce qui s'impose.

M. Hawkes: D'accord. Je voudrais maintenant vous poser des questions au sujet de certaines parties de votre mémoire. Vous avez omis quelques aspects. Vous dites qu'il y a très peu d'hommes dans votre profession. Selon moi, votre mémoire laisse entendre qu'il y a pénurie, du moins dans certains secteurs spécialisés. De nos jours, toutes sortes de carrières s'ouvrent aux femmes et toutes les administrations s'efforcent d'encourager les femmes à se lancer dans des carrières considérées comme non traditionnelles, et il me semble que pour combler cette pénurie dans le secteur des soins infirmiers, il faudrait peut-être s'efforcer d'y attirer plus d'hommes. Vous n'avez pas de suggestion bien précise à cet égard. Avez-vous songé à des moyens d'attirer plus d'hommes dans votre profession, pour le compte rendu?

Mme Stinson: Partout au pays, on voit de plus en plus d'hommes s'inscrire aux programmes de soins infirmiers, et si l'on examine la composition de l'effectif infirmier, on peut voir qu'il y a plus d'hommes qu'auparavant. Nous ne voulons pas être accusées de discrimination à l'égard des hommes. Nous n'avons pas de politique visant à décourager les hommes, mais je pense qu'il faut également tenir compte des préférences masculines et des tendances passées, qui jouent un rôle à cet égard. Les recherches n'ont pas été concluantes à cet égard. L'Alberta Hospital Association a effectué une étude selon laquelle les salaires n'entraient pas vraiment en ligne de compte, comme on l'indique à la page 5.

Au Canada, les salaires vont de \$13,000 à quelque \$22,000, ce qui peut influencer. D'autre part, selon nos statistiques, les hommes ont tendance à avancer d'une façon assez spectaculaire dans cette profession. Nous pensons donc que nous pourrions attirer beaucoup plus d'infirmiers. C'est un phénomène social; il s'agit de voir quel est l'intérêt des hommes pour cette carrière, car les occasions sont là.

Je voudrais vous parler un instant non pas à titre de présidente de l'Association, mais plutôt comme professeur et comme personne qui s'intéresse aux professions.

Lorsqu'il n'y a que 2 p. 100 d'hommes ou de femmes dans un métier, il ne me semble pas raisonnable de croire que la situation va beaucoup changer à très court terme. Il est possible que cela se produise en 10 ans, cependant.

Je ne vois pas trop pourquoi vous posez cette question, monsieur Hawkes. Nous croyons que notre secteur pourrait attirer plus de personnes, surtout des étudiants au niveau postsecondaire et des membres d'autres groupes d'âge. Cependant, cela ne me semble pas une bonne solution à court terme.

[Text]

Mr. Hawkes: One of the situations that we have spent a lot of time on as we travelled the country is the fact that in most apprenticeship trades, less than 1 per cent are females, and the balance are males. There is a program in place at the federal level right now, to pay 75 per cent of the wage costs of women who will enter these nontraditional occupations. In reading your brief I was struck by the 2 per cent figure, which is very, very similar. Does the association have a view on whether some kind of similar principle might be an important one for us to consider in reverse in relationship to this profession in the decade of the eighties? Should there be special effort made to increase the proportion of males because of the nature perhaps of some of the specialties, some of the areas where you have shortage or in isolated communities? That is one of the things you talked about.

You also talked about the increasing need for the nursing profession to relate to senior citizens. I get some sense of community base, where there may be some need for muscle—for instance, to help people move in their own homes, to be able to lift them more easily, and things of this kind; where males might have a bigger role to play in the nursing profession, generally. Should we, as a group that is trying to plan for the decades ahead, give careful consideration within this occupational grouping to proposing advice that would increase the proportion of males—make it more attractive?

Dr. Stinson: Madame Rodger would like to comment. How about you, Glenna?

Ms. Rowsell: I just have one short comment.

Dr. Stinson: All right.

Ms. Rodger: It certainly would be helpful to give consideration to this, but also to other areas of increasing our pool of resources.

When you ask would there be certain areas where you would need males, such as when muscle is required for lifting, I can say that with human rights as they are now, jobs are not supposed to be sexist. Anyone who fills the requirement of a job—whether female or male, as far as muscle requirement, is accepted. Therefore in our community it has been mostly female, and I guess they have been so far doing . . .

Mr. Hawkes: Not doing so badly.

Ms. Rodger: Yes—a good job.

• 1010

But when you talk of attention to give to different areas, I think Ms. Rowsell has mentioned in presenting the manpower data exiting and re-entry in nursing. If you look at table 3, in the brief, you will see that all those people there are already trained. Now what stopped them? That is, I think, where it would be most efficient to spend energy and money instead of trying to attract another market. One profile of the person that is standard through the years in nursing, is somebody who wants to help people in need. That is the basic characteristic; whether it is male or female, that is the basic characteristic.

This part of exit and re-entry is very important. It is on page 23. You should look at those periods in which we did not have

[Translation]

M. Hawkes: En parcourant le pays, nous avons constaté souvent que dans la plupart des métiers exigeant des stages d'apprentissage, il y avait moins de 1 p. 100 de femmes. Le gouvernement fédéral offre actuellement un programme qui paie à 75 p. 100 la rémunération des femmes qui veulent apprendre des métiers non-traditionnels. En relisant votre mémoire, j'ai été frappé par ce chiffre de 2 p. 100 qui se rapproche de l'autre chiffre. L'Association estime-t-elle qu'on devrait adopter un principe semblable pour les hommes dans votre profession, au cours des années 1980? Devrait-on s'efforcer d'augmenter la proportion d'hommes dans votre métier, si l'on tient compte de certaines spécialités, des secteurs où il y a pénurie, et des collectivités isolées? C'est l'un des aspects que vous avez mentionnés.

Vous avez également dit qu'il faudrait augmenter les soins offerts aux personnes âgées. J'ai l'impression que c'est un secteur où on pourrait avoir besoin d'hommes, pour soulever des patients, les aider à se déplacer, etc. Comme nous essayons de planifier à très long terme, devrions-nous étudier ce secteur plus particulièrement et recommander des mesures qui rendraient cette profession plus attrayante pour les hommes?

Mme Stinson: Mme Rodger aimerait vous répondre. Et vous, Glenna?

Mme Rowsell: Je n'ai qu'une brève observation à faire.

Mme Stinson: Très bien.

Mme Rodger: Ce serait certainement utile, mais il faudrait également tenir compte des autres secteurs pour augmenter nos ressources.

Vous nous demandez s'il y a des secteurs où nous aurions besoin d'hommes, lorsqu'il est nécessaire de lever les patients par exemple. Je vous répondrai que selon les lois sur les droits de la personne, les emplois ne sont pas censés être sexistes. Tous ceux qui répondent aux exigences d'un emploi, qu'ils soient homme ou femme, sont acceptés. En conséquence, comme ce sont surtout des femmes qui se présentent et qu'elles s'en sont très bien tirées jusqu'à maintenant . . .

M. Hawkes: Elles s'en tirent assez bien.

Mme Rodger: Oui, elles font du bon travail.

Vous voulez qu'on accorde plus d'attention à certains secteurs. En vous présentant les données sur la main-d'œuvre dans le secteur des soins infirmiers, Mme Rowsell a mentionné que toutes ces infirmières sont déjà formées, comme vous le verrez au tableau 3. Il faut se demander ce qui les a empêchées de s'orienter vers ces secteurs. Il serait plus rentable de les recycler que d'essayer d'attirer d'autres personnes. Au cours des ans, notre meilleur candidat a toujours été une personne qui voulait aider ceux qui sont dans le besoin. C'est la caractéristique essentielle, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

Pour ce qui est des départs et de la réintégration, on trouve des données à la page 23. Il faut surtout regarder les périodes

[Texte]

a surplus of nurses, because when you have a surplus the exit rate is greater—people graduate, they do not find jobs, they go into another field, they start a career, sometimes they make more money and they stay there. That is what happened in 1977 because we were right in the biggest part of the surplus at that period after the cutbacks.

But the years 1974 and 1975 were not considered surplus years. We had 43,000 people that were not employed, or employed other than in nursing. If you look at the cause, the number one reason why they did not want to come back was not necessarily salaries. I guess that could vary from one area to another in the country; there are some provinces that are really underpaid. In general, if we talk on the Canadian scene, that was not number one. Number one was the condition under which nurses have to provide care. It may be the lack of imagination in organizing care, in not permitting the nurses to participate fully with all their skills; that seems to me where you would get the best for your money, as far as action is concerned to try to help manpower.

Mr. Hawkes: That was my next area of questioning. What you are suggesting to me is that it is hospital administrators or the doctors; in some sense, how the health care system is organized, is where the barrier is. The question I had originally in mind was whether or not there are systemic policies that make it more difficult for concepts like work sharing, part time work and so on. Because it is a female dominated profession—people who care—I would think a large portion of the people tend to raise families, and a forty hour work week with shifts, for instance, tends to be difficult in relating to your own children. If you have to work from four to midnight and your children are in school all day, it gets to be difficult.

I wonder whether there is some systemic advice you have for us about things like part-time work and how that relates to things like unemployment insurance or workman's compensation or day care.

Dr. Stinson: Actually, Mr. Hawkes, that sort of examination is implicit in our recommendation number 5. We think we have to work with health care administrators, government planners, legislators and nurses—of course we have to work together—to get at some of these things, to look at different ways and means of organizing work.

For example, there has been some research on a modified work week. This has proven to be of tremendous popularity in some cases. It is fair to say that of nurses working, certainly in hospitals, 66 per cent are married. We are very concerned with the modes of organization of workers you are talking about.

Another thing is the legal aspect. For example, midwifery is not legal in Canada; yet it is well supported in the literature that well prepared nurses can look after 90 per cent of prenatal and postnatal care; but there is a legal factor in that so it is immensely complex.

• 1015

Ms. Rodger: Do I understand in your question that you also asked us what we feel you can do as a government to help in this?

[Traduction]

où nous n'avions pas de surnuméraires, parce que lorsqu'on a un surplus, il y a beaucoup plus de départs. Les diplômés ne trouvent pas d'emploi; ils vont voir ailleurs, ils se font une carrière, ils ne reviennent plus aux soins infirmiers. C'est ce qui s'est produit en 1977, parce que nous avions un énorme surplus à la suite des réductions budgétaires.

Les années 1974 et 1975 ne sont pas des années excédentaires. Quelque 43,000 personnes n'avaient pu se trouver d'emploi ou n'avaient pu se placer comme infirmières. La principale raison pour laquelle elles ne voulaient pas revenir aux soins infirmiers n'est pas nécessairement le salaire. Cela varie peut-être d'une région à l'autre, car il y a des provinces où les salaires sont loin d'être suffisants. En général, le salaire n'a pas été la principale raison au Canada. C'étaient plutôt les conditions de travail. Peut-être était-ce dû à un manque d'imagination au niveau de l'organisation, au fait qu'on ne laissait pas les infirmières participer vraiment et utiliser pleinement leurs compétences. C'est à ce niveau qu'on devrait travailler pour améliorer la situation de la main-d'œuvre.

M. Hawkes: J'allais justement poser une question à ce sujet. Cela revient à dire que les administrateurs ou les médecins et tout le système des soins médicaux constituent un obstacle. Ce que je voulais savoir, c'est s'il y a des politiques qui empêchent l'adoption d'un concept comme le partage des tâches, le travail à temps partiel, etc. Comme c'est une profession où il y a surtout des femmes, une bonne proportion des employées doivent avoir des familles à élever, ce qui est assez difficile si l'on doit travailler 40 heures par semaine et changer d'horaire. Il est très difficile d'élever des enfants quand on doit travailler de seize heures à minuit.

Avez-vous des conseils à nous donner au sujet du travail à temps partiel et des répercussions que cela peut avoir sur l'assurance-chômage, l'indemnisation pour les accidents du travail, les garderies, etc.

Mme Stinson: Vous trouverez la réponse implicite dans notre recommandation n° 5. Il faut que nous puissions travailler avec les administrateurs hospitaliers, les planificateurs du gouvernement, les législateurs, pour résoudre certains de ces problèmes et trouver d'autres façons d'organiser le travail.

On a effectué des recherches sur une semaine de travail modifiée. Cette idée a remporté un énorme succès dans certains cas. On peut dire qu'en général, dans les hôpitaux, 66 p. 100 des infirmières sont mariées. L'organisation du travail, dont vous nous parliez, nous préoccupe beaucoup.

Il y a également l'aspect juridique. Le métier de sage-femme n'est pas légal au Canada, même si des études prouvent qu'une infirmière bien préparée peut s'occuper de 90 p. 100 des soins prénataux et postnataux. Cependant, il existe un aspect juridique qui rend la situation extrêmement complexe.

Mme Rodger: M'avez-vous bien demandé ce que le gouvernement pourrait faire pour aider la situation?

[Text]

Recommendation No. 5 covered the federal, provincial and territorial governments because we feel the federal government is paying or footing part of the bill. Therefore there should be some conditions attached insofar as methods, means or mechanisms, to better utilize health manpower and in this respect nursing. That is why we invite people to look with us at means that could become conditions for those moneys.

Recommendation No. 2 is the one on data. We have expressed to you our concern about statistics. How can we plan or guide manpower if we do not know what the hell is in the manpower? We have to know. You show the increased trend in part-time that may go with the standard of living, or the leisure society, but what is the end result for the workforce? What exactly are the working hours of this manpower? We do not know! What is the demand in different fields, in intensive care and all those fields that require more people per bed. We do not have the data to figure that out.

So the problem is that without the data and the monitoring we cannot go very far in the planning. Then, once you have that, you have to monitor the policies and the needs in order to go on with orientation. We feel that this is something that you can do that is really lacking, and this lack will carry on through the 80s or 90s if something does not happen to do it.

So those are two . . .

Mr. Hawkes: I think it is fair to say that this committee, by all kinds of groups, has been told very clearly that in the absence of data it is difficult to plan, that somehow this society that we are all part of has to do a better job.

I met some people from the restaurant association a week or two ago and, when the unemployment insurance law was changed from a minimum of 20 hours work per week required to be eligible down to 15 hours, these people who run restaurants had a choice to make: to try to get all full-time employees and have fewer part-time—and that is the decision some of them are making—or to cut their part-time employees to below 15 hours and create more part-time jobs and a greater demand.

I am wondering if you have any specifics about the nursing profession and what that has done, because it is a cost to employers and employees involved in that and they do adjust, I am sure. Could you tell us the direction of that adjustment?

Ms. Rowsell: Yes. Mr. Hawkes, what happened with the nursing profession was that it eliminated the majority of our part-time nurses. We have nurses who work three days one week and two the next, which is 14-15 hours. So it eliminated them in one week and they were covered in the second. We had great difficulty in trying to discover just how they were going to be involved in this type of legislation.

There the two-day week was 15, we were fine; in some situations we have a 7.5 hour day. So we achieved 15 there but we still have problems with people who work seven hours a

[Translation]

A la recommandation n° 4, nous conseillons au gouvernement fédéral d'encourager les gouvernements provinciaux et territoriaux, puisque c'est lui qui assume une partie du financement. Ainsi, il devrait pouvoir déterminer les méthodes ou les mécanismes nécessaires afin de mieux utiliser le personnel médical, en l'occurrence les infirmières. Voilà pourquoi nous invitons les intéressés à établir avec nous les conditions du financement.

La recommandation n° 2 concerne les données. Nous vous avons déjà fait part de nos préoccupations à ce sujet. Comment pouvons-nous planifier ou orienter le personnel si nous ne savons même pas qui le compose? Il faut savoir. On voit qu'il y a une tendance croissante au travail à temps partiel et que cette tendance va de pair avec le niveau de vie et l'évolution d'une société orientée vers les loisirs. Toutefois, quelles seront les conséquences sur le marché du travail? Quelles sont les heures de travail du personnel? Nous ne savons pas. Quelle est la demande dans les différents secteurs, dans les soins intensifs ou les soins qui exigent beaucoup plus de personnel par lit. Nous n'avons pas les chiffres nécessaires pour faire ces calculs.

Donc, sans les données et sans un certain contrôle des ressources, la planification n'ira pas très loin. Une fois que la planification sera faite, il faudra surveiller l'application des politiques et l'évolution des besoins, afin de déterminer une certaine orientation. A notre avis, tout cela fait partie du possible et c'est un domaine qui laisse à désirer. Si l'on ne résout pas le problème, le manque de spécialistes continuera à nous tourmenter durant les années 80 et 90.

Voilà deux recommandations . . .

M. Hawkes: Il serait juste de dire que plusieurs groupes ont fait savoir au Comité que l'absence de données adéquates rend la planification difficile et qu'il incombe à la société entière de résoudre le problème.

Il y a quelque temps, des gens de l'Association des restaurateurs m'ont appris que les lois sur l'assurance-chômage ont été modifiées pour réduire de 20 à 15 le nombre minimum d'heures qu'il faut travailler pour être admissibles. L'alternative était donc la suivante: soit ils n'embauchent que des employés à plein temps en réduisant le nombre d'employés à temps partiel, soit ils réduisent les heures de travail des employés à temps partiel à moins de 15 heures afin de créer davantage d'emplois à temps partiel et d'augmenter la demande.

Pouvez-vous nous parler des conséquences précises que cette modification aurait eu sur votre métier? Après tout, elle coûte aux employeurs et aux employés touchés et il faut une certaine adaptation au nouveau régime. Pourriez-vous nous en parler?

Mme Rowsell: Oui. Monsieur Hawkes, l'amendement à la loi a exclus la plupart de nos infirmières à temps partiel. Certains de nos membres travaillent trois jours une semaine et deux jours la semaine suivante, c'est-à-dire, entre 14 et 15 heures. Ainsi, ils sont inadmissibles durant la première semaine et admissibles la suivante. Il nous était très difficile de déterminer comment les infirmières relèvent de la nouvelle loi.

Lorsque le nombre total d'heures travaillées dans la semaine était de 15, il n'y avait pas de problème. Dans certains endroits, la journée de travail est de 7½ heures. Cela veut dire

[Texte]

day. So we are short an hour on the two-day week. So it has eliminated these people entirely.

Dr. Stinson: Do you have some further comments in this respect?

Ms. Rodger: About the part-time, yes. Well, it was a general comment to the effect that working hours for nurses because of the 24 hour and all this, in trying to get some weekends off, has brought about more use of part-time nurses in our profession. However we still have to keep in mind that we are trying to provide at the same time a continuity of care. I doubt that any nursing administrators would go to all part-time, for example, because of the continuity of care. So there is a balance there that is on a professional level to keep with that also.

• 1020

The Chairman: Before we move to other questions—I know Mr. Hawkes might have to leave—I want to say, as chairman of this committee, that I have not seen the most recent report of the Canadian Council on Social Development. But so far in the constitution proposals we do not see anything that would reduce the delivery of health care services or prevent the delivery of health care services. I think we will all want to look at the most recent release of the Canadian Council on Social Development. In any case, there are divisions among several members of Parliament on the constitutional proposals and that will be a political thing that we will be dealing with.

The other matter that I wanted to bring to the attention of the members before anybody leaves is that we will have a meeting on Tuesday, morning after consultations on the phone, in this room; a business meeting on Tuesday at 11:30 a.m. to finalize our schedule of meetings and other business of the committee. There will be no witnesses next week at all due to the Conservative convention. We decided that it would be better, because of the absence of two of our members for the convention, to suspend witness meetings, but we will have the business meeting at 11:30 Tuesday morning. For that meeting we need a quorum, not just to hear witnesses but to pass resolutions so if we are going to complete our schedule, I would ask you all to make a big effort to be here. It appears that Tuesday morning at 11:30 was the best time to get the biggest number. *Maintenant monsieur Marceau a des questions à poser* and after that, Mr. Orlikow.

M. Marceau: Merci monsieur le président. Je pense que nous avons eu un exposé assez complet et assez constructif de la situation qui existe actuellement dans votre domaine. Il est évident que vous réalisez que le gouvernement fédéral, ou le palier fédéral, est toujours dans une situation délicate lorsqu'il a à prendre des décisions qui doivent toujours être prises en collaboration avec les autorités provinciales.

Je voudrais vous poser une question assez directe. Est-ce que vous estimez que cette obligation que nous avons d'aller du côté provincial, et cette obligation que le provincial a également d'agir en collaboration avec le fédéral, dans le fond nuit aux objectifs que vous poursuivez? Parce que vous semblez dire qu'il y a des problèmes et je me demande si le fait qu'il y

[Traduction]

qu'une infirmière peut travailler 15 heures en deux jours. Toutefois, celles qui ne travaillent que sept heures par jour, deux jours par semaine ne sont pas admissibles.

Mme Stinson: Avez-vous d'autres commentaires à ce sujet?

Mme Rodger: Oui, au sujet des emplois à temps partiel. Je voulais simplement signaler qu'à cause des soins à assurer 24 heures sur 24, on a embauché de plus en plus d'infirmières à temps partiel afin de libérer les infirmières à temps plein pour le week-end, de temps à autre. Toutefois, nous tentons en même temps d'assurer des soins permanents. Aucun chef des services infirmiers n'embaucherait uniquement des employés à temps partiel justement parce qu'il faut assurer des soins d'une façon continue. Ainsi, du point de vue professionnel, il faut garder un certain équilibre.

Le président: Sachant que M. Hawkes devra peut-être partir, j'aimerais dire, néanmoins, avant de passer à d'autres questions, que je n'ai pas vu le dernier rapport du Conseil canadien de développement social. Toutefois, rien dans les propositions constitutionnelles n'affaiblirait les services médicaux ou n'empêcherait que ces services soient offerts. Nous tiendrons tous, je crois, à obtenir la dernière publication du Conseil canadien de développement social. Quoi qu'il en soit, les députés ont des avis partagés sur les propositions constitutionnelles et c'est un domaine qui revêtira un caractère politique au cours du débat.

Aussi, avant qu'on quitte, je tiens à souligner aux membres du Comité qu'une réunion a été prévue pour 11 h 30 mardi, après consultation téléphonique. Nous nous réunirons dans cette pièce afin de confirmer l'horaire des séances et de discuter de régie interne. A cause du congrès du Parti conservateur, nous n'entendrons pas de témoins la semaine prochaine. Nous avons cru bon de remettre les séances avec témoins puisque deux membres du Comité s'absenteront pour assister au congrès. N'empêche que la réunion prévue à 11 h 30, le mardi, aura toujours lieu. Il nous faudra le quorum, non pas pour entendre des témoins, mais pour adopter des résolutions si l'on veut fixer notre emploi du temps. En ce sens, je vous demanderais de faire un grand effort pour être ici. Il semble que 11 h 30 mardi est l'heure qui convient le mieux à la majorité. *Now, Mr. Marceau has some questions to ask* et il sera suivi de M. Orlikow.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. I feel the witnesses have given us a comprehensive and constructive presentation of the situation which prevails in their profession. They, of course, realize that the Federal Government is always in a delicate situation when making decisions in co-operation with provincial authorities.

Through you, Mr. Chairman, I would like to ask the witnesses a fairly direct question. Do you feel that our obligation to deal with the provincial government and the provincial government's obligation to co-operation with the Federal Government ultimately prejudices your objectives? You seem to indicate that there are problems and I was wondering whether the

[Text]

ait une double juridiction peut apporter des problèmes ou non au niveau des solutions que vous envisagez.

Dr. Stinson: I will ask Madam Rodger to comment first and then I would also like to comment. Thank you.

Mme Rodger: Je serais tentée de répondre, monsieur Marceau, que...

M. Marceau: Laissez-vous tenter, madame Rodger! Dites-nous ce que vous pensez, c'est ce qu'on veut savoir.

Mme Rodger: Oui. Après avoir examiné les gestes qu'il est possible de poser en fonction des recommandations que nous vous avons faites, on sera en mesure de savoir si ça nuit ou non au bon fonctionnement en matière de santé. Comme vous le savez, notre préoccupation première est de poser des gestes, que ce soit sur le plan national... parce qu'on est une association nationale, mais on est aussi constitué en une fédération de onze juridictions. Les dix provinces sont nos associations membres en tant que provinces, et les Territoires. Par conséquent, lorsqu'on pose un geste, on essaie, autant que possible, de le synchroniser et de le poser à tous les niveaux en même temps. Je ne crois pas que ce soit de notre ressort, mais il s'agit d'utiliser le système le mieux possible pour arriver aux objectifs en matière de santé et c'est ce qu'on essaie de faire.

• 1025

M. Marceau: Je vous interromps, car c'est justement ce que je veux savoir. Si je reporte le niveau décisionnel au niveau de votre association, je veux savoir si, étant un «organisme chapeau», avec des organismes provinciaux, vous pouvez opérer d'une façon satisfaisante pour rencontrer vos objectifs, puisque vous en êtes un peu le prototype. Je ne vous demande pas de faire venir un cobaye mais en appliquant la solution que vous appliquez, est-ce que vous éprouvez des difficultés, ou est-ce que cela fonctionne bien une association nationale, avec des associations provinciales qui ont parfois des objectifs différents?

On veut s'inspirer de votre exemple.

Dr. Stinson: Actually, this is a question I ask myself a lot.

There are many, many parallels between the problems and potentialities of CNA and those of the federal government. Curiously, there is no direct power over the provincial member associations of our federation but there is the potential of offering vision, and that, to me, is a priceless commodity.

Also, I am not being maudlin when I say that health, to me, is a moral affair. It has political dimensions but it is moral, and morality does not fit very neatly into political jurisdictions. It is: it exists; and I am not being dramatic about it. What we are talking about in our association has to do with knowledge, which has no provincial jurisdictions, the moral right of people to dignity, et cetera; and while we do not have as big a budget as the federal government, we essentially have the same process.

We have, for example, position statements of the Canadian Nurses Association, and we could send the committee some of

[Translation]

overlapping jurisdiction may be a factor in preventing you from reaching any solutions.

Mme Stinson: Je vais demander à M^{me} Rodger de prendre la parole en premier, puis je lui succéderai. Merci.

Ms. Rodger: I would be tempted to reply, Mr. Marceau, that...

Mr. Marceau: Let yourself be tempted, Ms. Rodger! Tell us what you think. That is what we would like to hear.

Ms. Rodger: Yes. After we have considered the way our recommendations are heeded, we will be in a position to know whether or not the relationship is detrimental to health care services. As you know, our prime concern is that action be taken, whether it be on the national level... We are a national association, but we are also a federation made up of eleven jurisdictions. The ten provinces are all member associations as well as the Territories. So, we try to synchronize our actions and to have them felt at all levels at the same time. I do not think it is our responsibility, but the system must be used in the best way possible to reach health care objectives and that is what we are trying to do.

Mr. Marceau: I am interrupting you, because that is precisely what I would like to know. To apply the situation to your association for a moment, I would like to know whether as an umbrella organization, with provincial chapters, you can operate satisfactorily and attain your goals. I am not asking you to be a guinea pig, I am saying that you are somewhat of a prototype. Have you had any difficulty applying your solution? In other words, does a national association whose provincial associations have varying objectives work?

We would just like to take you as an example.

Mme Stinson: C'est une question que je me pose souvent.

Les problèmes et les lieux d'amélioration de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et ceux du gouvernement fédéral se ressemblent à bien des points de vue. Curieusement, la fédération n'a pas d'influence directe sur les associations provinciales membres. Toutefois, celles-ci peuvent offrir leurs points de vue à l'association nationale ce qui est, à mon avis, très précieux.

Aussi, il ne serait pas mélodramatique de dire que la santé est une affaire morale, à mon avis. Elle comporte des dimensions politiques, mais c'est une question morale et la moralité ne cadre pas très bien dans les compétences politiques. Je n'essaie pas d'en faire un drame. C'est ainsi. Notre association traite des connaissances, qui ne connaissent pas de frontières provinciales, aux droits des personnes à la dignité et ainsi de suite. Notre budget n'est pas aussi important que celui du gouvernement fédéral, mais, au fond, nos procédés se ressemblent.

Par exemple, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada se prononce sur certains sujets et nous pourrions

[Texte]

these. One of them, for example, which pertains to employment opportunities for the 1980s, is that our association takes the position that we will not support going out to other countries to recruit nurses wholesale. We feel that this is not responsible behaviour. Now, that is our federation position within a given province. Some agencies may choose not to abide by that but the position is there.

Madame Rodger would like to complete this.

Mme Rodger: Je peux, pour ma part, vous répondre pour avoir été, avant d'être dans ce poste, membre du conseil d'administration de l'association pendant deux années, et avoir eu l'occasion de voir le système fonctionner. Je peux vous dire que cela fonctionne. Il est possible de travailler en collaboration, et ensemble. Le docteur Stinson vient de vous démontrer, dans un exemple, que l'on a pris des positions sur différents domaines en matière de santé et ce sont des positions nationales, mais que toutes les provinces endossent.

Un autre exemple de cette possibilité-là... Ce rapport-là, qu'on a fait au juge Hall, a été accepté à l'unanimité des membres de notre conseil d'administration et «activé» dans toutes les provinces à ce niveau-là. La même chose pour le code d'éthiques, les standards de pratique... Évidemment, il y a des débats, des discussions. Il y a certaines activités où tout le monde n'est pas d'accord.

M. Marceau: Et il y a des compromis.

Mme Rodger: Et il y a des compromis. C'est la dynamique d'adultes...

M. Marceau: En action.

Mme Rodger: ...en action, c'est cela.

M. Marceau: Vous insistez dans votre mémoire, c'est-à-dire vous faites allusion à la page 2 de votre mémoire à la prévention de la maladie. Et dans votre exposé, vous n'avez pas tellement insisté sur les possibilités assez importantes dans ce domaine de la prévention.

Est-ce que, par exemple, vous avez envisagé, comme groupe, de donner à la population des cours sur la santé plutôt que de traiter les malades à l'hôpital?

• 1030

Est-ce que vous ne croyez pas que nous sommes rendus à un niveau où les soins de santé sont très dispendieux? D'ailleurs, vous l'avez mentionné. A titre de solution de compromis, ne croyez-vous pas qu'il faudra utiliser vos services pour d'abord informer la population et prévenir la maladie, puisque cela m'apparaît être une des solutions où vous pourriez jouer un rôle important et où il y aurait des possibilités d'emploi?

Dr. Stinson: The title of our brief to the Hall inquiry, "Putting Health Back into Health Care", is no accident. We are putting it (into) because it has not been in there yet. If you examine the health care dollar, 95 per cent, say, is spent on illness. Now we have a lot of examples across Canada of nurses giving workshops or 10-week courses on stress management, on health behaviours, et cetera. The fact is that the system en masse is not financed to give the range and intensity of health education that you are talking about. Remember if I may recall for you, we said...

[Traduction]

envoyer nos communiqués au Comité. Par exemple, en ce qui concerne les perspectives d'emploi pour les années 80, notre association s'est prononcée contre le recrutement en masse à l'étranger. Nous ne croyons pas que c'est une façon responsable de se conduire. Voilà la position de la fédération à l'intérieur d'une province. Des organismes peuvent choisir de ne pas la respecter, mais nous nous sommes prononcés.

Mme Rodger aimerait compléter la réponse.

Ms. Rodger: Before occupying this position, I had been a member of the board of directors of an association for two years and had an opportunity to see the system work. And I can tell you that it does work. We can work together in co-operation. Doctor Stinson just demonstrated how we have taken positions on different health related issues and those are national positions but they are endorsed by all the provinces.

Another example of how we work together is the unanimous acceptance by our board of directors of the report we made to Judge Hall. All the provinces were involved in that case. The same thing applies for the code of ethics and standards of practice. There is debate and discussion, obviously. There are some things on which everyone does not agree.

Mr. Marceau: Are there compromises?

Ms. Rodger: And there are compromises. That is the dynamics of adults...

Mr. Marceau: In action.

Ms. Rodger: ... in action. That is right.

Mr. Marceau: On page 2 of your brief you refer to disease prevention. In your oral presentation you did not go into detail on the important possibilities in preventative medicine.

As a group, have you considered offering health courses to the public rather than having to cure people once they are in hospital?

Do you not feel that we have reached the point where health care is extremely expensive? In fact, you mentioned that yourself. Do you not think that your services should be used to inform the public and prevent illness? To me that is one solution where you could play an important role and which would offer employment possibilities.

Mme Stinson: Le mémoire que nous avons présenté à la Commission Hall n'était pas intitulé «Pour revitaliser le système de santé» pour rien. A l'heure actuelle, 95 p. 100 des sommes affectées au domaine de la santé vont aux soins médicaux. A l'heure actuelle, de nombreuses infirmières et de nombreux infirmiers offrent des séances d'information ou des cours de dix semaines, sur le stress, la santé en général et ainsi de suite. Il reste que le système ne reçoit pas suffisamment de fonds pour offrir la gamme et l'intensité dont vous parlez. Si vous me le permettez,...

[Text]

Mr. Marceau: Yes.

Dr. Stinson: ... that the proportion of public health nurses in this country, 8 per cent, is the same as it was in 1930. Yet there are all kinds of ways that disease could be prevented. We know this. For example, the elderly have abysmal nutrition a great deal of the time. But it is not only the elderly. I was speaking to a person the other day with a Ph.D. in logic and an intelligence quota of about 180 who did not realize that the thing called "empty calories", eating donuts and drinking coca cola, has no nutritional value. That person is immensely well informed generally about logic and so on, but has never had the information about nutrition.

Your point is extremely well made. CNA is currently investigating, under the International Year of the Disabled, a project to train nurses to prevent handicap in children. At least 50 per cent of handicap in young babies, which would last them the rest of their life, could be prevented if nurses are properly educated and if the legal provisions are such that they can say, "Do resuscitation on the newborn". But it is the system. The system is illness oriented. It does not lend itself to big-scale operations such as you are talking about.

M. Marceau: Vous vous êtes référé au besoin de statistiques. C'est une opinion qui, semble-t-il, est partagée à travers le Canada. Beaucoup d'associations nous ont exprimé cette nécessité d'avoir des statistiques. Mais, d'autre part, votre association a-t-elle des statistiques concernant les pénuries qui existent à travers le Canada? Est-ce que vous avez des données précises des endroits où il y a des pénuries, du genre de pénuries, et surtout des besoins que vous auriez dans le domaine de l'entraînement ou du recyclage pour combler ces pénuries-là? Parce que notre travail, nous, c'est de voir s'il y a des pénuries et de déterminer de quelle manière on pourrait les combler.

Alors, est-ce que votre association pourrait nous donner des statistiques sur les pénuries, les endroits, le nombre, et ce que nous devrions faire, dans le domaine de l'entraînement, pour combler ces pénuries?

Dr. Stinson: I will ask Ms. Rowsell to speak to that, please, and she would have some comments to.

Ms. Rowsell: We know, generally speaking, the numbers of shortages we have, and we know this because periodically we call our provincial associations. Many of them today are trying to get on top of this in terms of getting information from the institutions in their own provinces. But we have one basic problem with it, as I tried to explain earlier. This is that we may have had 600 vacancies in Alberta last week. This week it will change, or the situation will not necessarily change but the place will change. Someone for some reason will fill some of his vacancies in Edmonton, for example, and then we suddenly find that Calgary ... This is true of Ottawa. Ottawa had no shortage for the longest time. Now the Ottawa Civic is short 35.

[Translation]

M. Marceau: Oui.

Mme Stinson: ... je vous rappelle que seulement 8 p. 100 des infirmières sont des infirmières publiques au Canada, c'est-à-dire autant qu'en 1930. Cependant, il y a plusieurs façons de prévenir la maladie. Nous le savons. Par exemple, les personnes âgées sont généralement très mal nourries. Mais il ne s'agit pas uniquement des personnes âgées. L'autre jour, je parlais avec une personne détentrice d'un doctorat en logique, avec un quotient intellectuel d'environ 180, qui ne savait pas que les beignes et le Coca-Cola ont des calories sans aucune valeur nutritive. Cette personne est extrêmement bien informée sur la logique, mais n'a jamais été informée sur la nutrition.

Votre commentaire est très valable. L'Association des infirmières et infirmiers du Canada envisage actuellement, dans le contexte de l'année internationale des handicapés, la possibilité de former des infirmiers et des infirmières afin de faire de la prévention auprès des enfants. On pourrait prévenir 50 p. 100 des handicaps chez les enfants très jeunes si les infirmières et les infirmiers étaient bien formés et si la loi leur permettait de réanimer les nouveau-nés. C'est la faute du système. C'est le système qui suscite la maladie. Il ne se prête pas à une campagne d'information à grande échelle comme celle que vous préconisez.

Mr. Marceau: You have referred to the need for data. This opinion seems to be fairly widespread throughout the country. Many associations have told us of this need for statistics. However, does your association have statistics on national shortages? Do you have precise figures on the places where skills shortages exist, of the type of shortage and, particularly, on your training or recycling needs? Our work is to determine where the shortages are and how they can be met.

Does your association have any statistics on the places where there are shortages and on the number of positions needed? Could you tell us what training is necessary to eliminate these shortages?

Mme Stinson: Je vais demander à madame Rowsell de répondre à cette question. Elle aura probablement des commentaires à ajouter.

Mme Rowsell: En général, nous savons combien de postes il nous manque, car nous appelons les associations provinciales de temps à temps. Beaucoup d'entre elles essaient aujourd'hui de se tenir au courant de la situation en glanant des données dans leur province. Toutefois, comme j'ai tenté de l'expliquer, nous avons un problème. Par exemple, la semaine dernière, nous avions peut-être 600 postes vacants en Alberta. Cette semaine, le nombre aura changé ou pas, mais les endroits seront peut-être différents. L'association provinciale peut déceler des pénuries à Edmonton et, tout d'un coup, nous en trouvons à Calgary. Il en va de même pour Ottawa. Depuis très longtemps, il n'y a pas eu de pénurie à Ottawa. Maintenant, il manque 35 infirmières à l'hôpital municipal.

[Texte]

• 1035

So our statistics are not accurate. They are approximated in as far as we can get it from our provincial associations. We have a general idea. We know when there are shortages; we know approximately how many; we know where they are, from time to time.

Mr. Marceau: So it is possible to provide us with statistics? This is possible?

Ms. Rowsell: Yes.

Mme Rodger: On a suivi la question de pénurie, comme l'a dit Mlle Rowsell, par des contacts téléphoniques dans les provinces à toutes les semaines ou à toutes les deux semaines pour que nous, nous ayons une idée de l'ampleur et des types de pénurie. Mais je crois que personne ne pourrait vous donner actuellement, ni les hôpitaux, ni les administrateurs, ni les associations, de statistiques sur la pénurie. Je pense que personne n'a ces données-là actuellement.

On sait que la pénurie actuelle, contrairement à l'autre pénurie qu'on a déjà eue parce que jusqu'à date, cela a été cyclique, a été mobile au lieu d'être généralisée. Il y a cependant des choses de base qui sont demeurées les mêmes et vous les trouvez à la page 5. Il y a d'abord une pénurie au niveau de l'infirmière en service général dans les unités régulières, une pénurie qui a été annoncée même dans les media à plusieurs reprises au niveau des unités spécialisées et des postes au niveau de l'administration, des spécialités cliniques, de la recherche et de l'éducation. La situation dans ces trois secteurs, c'est ce qu'on vit maintenant. Quant à ce qu'on prévoit vivre avec les six tendances, on considère qu'on n'est pas équipé pour y faire face, qu'il faut agir face à cela.

Dr. Stinson: Monsieur Marceau, I would say that we have also the problem of money, that the kind of statistics that we are talking about here and the sophistication would require, I should think, at least half of our operating budget. Our position is that we feel that in nursing, as in teaching, where up to date statistics are provided, really remarkably comprehensive and at no cost to the teachers so far as we know, our job is to co-operate in these matters, and interpret and so on, and act on these, rather than supplying the statistics.

I would be very interested to know if that seems a reasonable approach. Do you feel it is?

M. Marceau: Nous sommes limités par le temps. Alors, pour donner la chance à mes collègues de poser des questions, je vais vous poser une dernière question. Elle est pour moi fondamentale et j'en parle parce que mon épouse est infirmière. Est-ce que vous constatez que la profession d'infirmière est devenue non plus une profession, mais simplement un travail? Est-ce que vous constatez que le même désir de servir, qui me paraît fondamental chez l'infirmière, s'est érodé avec le temps et que la profession est devenue un simple travail alors qu'en réalité, il y a vraiment quelque chose de différent pour moi entre la profession d'infirmière et un simple emploi? Je ne veux pas dire qu'il y a des emplois inférieurs et des emplois supérieurs, mais il me semble que, fondamentalement, on ne retrouve plus chez l'infirmière le même désir de servir.

[Traduction]

Nos statistiques ne sont donc pas précises. Elles sont approximatives, car elles sont fondées sur ce que nous obtenons de nos associations provinciales. Lorsqu'il y a des pénuries, nous le savons; nous savons leur importance, nous savons où elles se trouvent, de temps à autre.

M. Marceau: Il est donc possible de nous fournir des statistiques?

Mme Rowsell: Oui.

Ms. Rodger: As Ms. Rowsell has said, we have kept up to date on the shortage issue by telephoning contacts in the provinces every week or two; in this way, we get an idea of the extent and the type of shortages. But at the present time, I do not think anyone could give you the statistics on shortages, neither the hospitals, the administrators, nor the associations. I do not think anyone has that data at the present time.

So far, shortages have been cyclical; we know that unlike the last shortage, this shortage is mobile rather than generalized. Nonetheless, there are some basic similarities which we will find on page 5. First, there is a shortage of general service nurses in regular wards; another shortage which has even had media coverage on several occasions exists within the specialized wards; finally, a shortage at the administrative level in specialized clinics, in research and in education. That is the situation at the present time in these three sectors. As for what we expect as a result of the six trends, we do not feel we are equipped to deal with them, although they must be dealt with.

Mme Stinson: Monsieur Marceau, nous avons également des problèmes financiers: les statistiques plutôt raffinées dont nous parlons nécessiteraient, je crois, au moins la moitié de notre budget de fonctionnement. Nous croyons que la situation est peut-être la même pour les infirmières que pour les enseignants; dans l'enseignement, des statistiques récentes et particulièrement complètes sont fournies gratuitement aux professeurs. Notre tâche est de collaborer à ces questions, de considérer les chiffres et d'agir en conséquence, et non pas de fournir les statistiques.

J'aimerais beaucoup savoir si cette approche vous semble raisonnable. Qu'en pensez-vous?

Mr. Marceau: Our time is limited. So in order to give my colleagues an opportunity to ask questions, I will just ask one more question. To me, this question is a basic one, which I mention because my wife is a nurse. Do you feel that nursing has changed from a profession to a mere job? Do you feel that the traditional desire to serve, which I consider basic to nursing, has decreased with time and that the profession has become a mere job? Because in my opinion there is definitely something different between the nursing profession and a mere job. I do not want to say that some jobs are inferior or superior, only that it seems to me that basically nurses no longer have the same desire to serve.

[Text]

Je voudrais compléter cela en vous demandant si vous pensez que les nouvelles infirmières, les gens qui entreront sur le marché du travail, pourront donner des soins à domicile. Le problème des soins à domicile, c'est fondamental. Si on veut aider davantage les gens, il va falloir s'orienter vers les soins à domicile, comme vous le dites d'ailleurs dans votre mémoire. J'aimerais avoir un bref commentaire sur ces deux sujets-là.

Dr. Stinson: I will put my comments in later. Ginette, if you would.

Mme Rodger: Vous demandez si on sent que l'infirmière n'a plus une profession, mais seulement un travail.

• 1040

J'ai l'impression, parce qu'on a parlé beaucoup de la qualité des soins ces dernières années dans la société, qu'on a senti une espèce de désintéressement dans plusieurs domaines de la société ou de désinvestissement. Je ne sais pas exactement quel terme serait le plus approprié, mais dans plusieurs sphères de la société, on a senti que les gens n'avaient peut-être pas toute la motivation nécessaire. Je pense que la profession d'infirmière, comme celle de travailleur social, comme celle de médecin, comme toutes les autres professions a été affectée par ce mal du siècle. Tout le monde s'est retourné et a dit: notre société se déshumanise. Tout le monde s'est retourné et a dit: il faut faire quelque chose pour réhumaniser si on peut dire, la société. Je pense qu'on est dans une époque où les gens commencent à investir à nouveau dans les choses qu'il font.

L'infirmière a de plus en plus de moyens et de possibilités à sa portée pour prodiguer ses soins adéquats et de bons soins. Mais j'aimerais soulever ici un point qui va avec notre mémoire. On vous a dit tout à l'heure qu'il y avait des infirmières qui laissaient la profession, qu'on avait de la difficulté à les intéresser à revenir et que la cause principale était l'organisation des conditions dans lesquelles elles prodiguaient des soins. C'est pour cela qu'on a la recommandation 5, parce qu'on pense que l'infirmière pourrait utiliser le maximum de son potentiel si on voulait faire un petit quelque chose pour réorganiser la situation. Comme je l'ai mentionné aussi, les étudiants qui entrent dans la profession ont encore le même profil qu'autrefois, c'est-à-dire le désir d'aider.

Donc, on pense qu'il y a quelque chose à faire.

Dr. Stinson: I think it is a very interesting proposition that commitment may also be a function of the degree to which the nurse feels she can use her knowledge and skills. Where I think the commitment is absolutely most evident is in the northern nurse practitioner—there is no question about how these people give their hearts, lives, and souls, and are glad to do it—and in public health nursing, where there is more autonomy. The study of professions is my study, academically; and outsiders have said they are amazed at the degree of commitment in nursing. I think we should also be studying why nurses are so committed in spite of the conditions. I do not mean that defensively, but rather exploratorily.

[Translation]

I would like to complete my question by asking you whether you feel that new nurses, those just entering the labour market, will be able to provide home care. The home care problem is a basic one. If we want to help people more, we will have to move towards home care, as you in fact said in your brief. Perhaps you could give me a short comment on those two subjects.

Mme Stinson: Je ferai mes commentaires plus tard. Ginette, voulez-vous répondre.

Ms. Rodger: You ask whether nursing has become a mere job rather than a profession.

A great deal has been said in the past few years about the quality of care in society. This gives me the impression that in several areas in society a certain disinterest or withdrawal has been felt; I am not sure which term is most appropriate. But in several spheres in society, it has been felt that perhaps people do not have all the motivation they needed. I think that the nursing profession, like social work, medicine, and every other profession, is suffering from this modern malady. Everyone has looked up and said: Our society is becoming dehumanized. Everyone has looked up and said: Something must be done to rehumanize society, so to speak. I think we are now entering a time when people will once again begin to invest in the things they are doing.

More and more, nurses have the means and the opportunity to provide adequate and good care. But here I would like to raise a point which goes along with our brief. Earlier, we told you that nurses were leaving the profession, that it was difficult to interest them in coming back, and that the main reason was the organization of the conditions in which they provide care. That is the point of our Recommendation No. 5; we feel that nurses could use their maximum potential if a minor effort were made to re-organize the situation. As I also mentioned, students entering the profession have the same profile as in the past: A desire to help.

So I think something can be done.

Mme Stinson: Je trouve très intéressante la proposition selon laquelle le dévouement de l'infirmière a une incidence sur la mesure dans laquelle elle se croit capable d'utiliser ses connaissances et ses compétences. Ce dévouement est plus évident dans le cas des infirmières travaillant dans le Nord—on ne peut douter de la façon dont elles donnent leur cœur, leur vie et leur âme, et de bon gré—et dans le cas des hygiénistes qui ont plus d'autonomie. C'est l'étude des professions qui me préoccupe; des personnes qui n'appartiennent pas à la profession se sont étonnées du degré de dévouement des infirmières. Je crois que nous devrions également étudier les raisons pour lesquelles les infirmières sont si dévouées malgré les conditions de travail. Ce n'est pas une attaque, simple curiosité.

[Texte]

I think Madam Rodger's point is very good. One might ask, does the average garage mechanic care so much any more? It is part of a larger social question. But we feel commitment is very important in nursing, very important.

The Chairman: We have had two questioners spend 40 minutes, and Mr. Orlikow and myself have just—the bells ring at 11.00 o'clock.

Mr. Marceau: Et brièvement, sur les soins à domicile . . .

The Chairman: I am going to have to ask the questions and answers to be more precise.

Mr. Marceau: We could stay here a few minutes after 11.00.

The Chairman: But I have other things to do, too. So if you could ask your last question.

Mr. Marceau: I have already asked it. They did not answer it.

The Chairman: Okay.

Mme Rodger: Alors, les soins à domicile, comme vous l'avez bien dit, c'est un domaine bien important et, dans les tendances des services de santé au niveau communautaire de l'infirmière, c'est directement relié à cela. La documentation qui appuie cela est non seulement dans le mémoire, mais aussi dans ce que nous avons soumis au juge Hall.

The Chairman: Just to explain, we are in a position where the bells ring for Question Period at 11.00 o'clock, and we have allowed two hours for the meeting. We were 15 minutes late starting. Nevertheless, I want to give a chance to Mr. Orlikow, and I had a whole list of questions myself. I guess I will not get them on.

David Orlikow.

Mr. Orlikow: You seem very concerned—and I can understand it—about the possibility that you will not get from Statistics Canada the kind of information you had until now about job shortages and so on. Have you been told you are not going to get it; that they are going to discontinue this? If you have, has any discussion been held with the Department of National Health and Welfare, which has a very large budget and which might be able to do the kind of surveys required?

• 1045

Dr. Stinson: Thank you. Madam Rodger will respond to that.

Ms. Rodger: Right now we have the last official version. There have been some preliminary printouts of other statistics since then, but there seem to be some difficulties in getting all the programs necessary to give the data in the form that we think would be useful. Right now it is under discussion and the final decision has not been taken on this, so I felt you could help us.

Mr. Orlikow: We have had other reports about the recurring surpluses that are followed by shortages. It seems to me that is a very inefficient way of carrying on. Have you found any reasons for this tremendous surplus? Should not the training institutions, in consultation with the hospitals or the

[Traduction]

Je crois que l'argument de M^{me} Rodger est très bon. On pourrait se demander si le garagiste moyen est toujours aussi pointilleux? Cela fait partie d'une question sociale plus vaste. Mais nous croyons que le dévouement est extrêmement important pour l'infirmière, extrêmement important.

Le président: Deux personnes ont déjà utilisé 40 minutes, et M. Orlikow et moi-même avons—la cloche va sonner à 11 heures.

M. Marceau: Briefly, on home care . . .

Le président: Je dois demander qu'on se limite à des questions et à des réponses plus précises.

M. Marceau: Nous pourrions rester un peu au-delà de 11 heures.

Le président: Mais j'ai d'autres choses à faire également. Posez donc votre dernière question.

M. Marceau: Je l'ai déjà posée. On ne m'a pas répondu.

Le président: D'accord.

Ms. Rodger: As you have said, home care is a very important field, and is directly related to the trend towards health services at the community nursing level. Documentation supporting that is contained not only in our brief but also in the information we presented to Judge Hall.

Le président: J'aimerais vous expliquer que la sonnerie va retentir à 11 heures pour la période des questions; nous avons consacré deux heures à cette réunion et nous avons commencé avec 15 minutes de retard. J'aimais toutefois permettre à M. Orlikow de poser ses questions et j'en ai moi-même toute une liste. Je suppose que je n'aurai pas l'occasion de les poser.

David Orlikow.

M. Orlikow: Vous semblez vous inquiéter—et je comprends pourquoi—de la possibilité que Statistique Canada ne vous fournira plus les renseignements que vous avez toujours reçus sur les pénuries d'emploi et ainsi de suite. Vous a-t-on dit que vous ne recevrez plus ces statistiques, que le service ne sera plus offert? Dans l'affirmative, avez-vous discuté avec les représentants du ministère de la Santé et du Bien-être social qui a un très gros budget et qui pourrait peut-être faire le genre d'enquêtes qu'il vous faut?

Mme Stinson: Merci. M^{me} Rodger va vous répondre.

Mme Rodger: Nous avons à présent la dernière version officielle. On avait déjà publié des statistiques préliminaires mais il est difficile, semble-t-il, d'obtenir tous les programmes qui permettraient de fournir les données sous une forme qui, selon nous, serait utile. On en discute actuellement et la décision finale n'a pas encore été arrêtée à ce propos; j'ai donc jugé que vous pouviez nous aider.

M. Orlikow: On nous a déjà parlé de la récurrence des surplus suivis de pénuries. Ce procédé me paraît très inefficace. Savez-vous ce qui explique cet énorme excédent? Les établissements de formation n'auraient-ils pas dû le prévoir et, en conjonction avec les hôpitaux ou les ministères de la Santé,

[Text]

departments of health, have foreseen this and reduced the number of people going into nursing a few years before that surplus occurred? Or is the surplus largely due to the fact that hospitals have had their budgets curtailed and they have had to cut back on the standard of service?

Dr. Stinson: Mr. Orlikow, the last so-called surplus was about 1976-77 and the budget slashbacks were regarded as a high factor in that. However, if one looks over the decades of the 70s, 60s and 50s, the principal nursing officer has observed the pattern that in the zero years we tend to get shortages and in the No. 5 years we tend to get surpluses. To what extent this pattern will hold, we do not know. What we should say to you is that we know these swings occur, we know they are inefficient, but really the research is very inconclusive as to the causes. There are some short-term explanations but we really do not understand the phenomenon.

Mr. Orlikow: You commented on the fact that the percentage of nurses working outside of hospitals and providing other services has not increased. I am surprised because we have had a tremendous expansion in the way of services. In my own province of Manitoba, for example, we have quite an extensive home-care program, where a team composed of one social worker and a nurse goes out to visit people who are sick, and particularly people who are old and feel they can no longer manage. They go out and make an assessment. To the extent that this kind of service has grown, and I understand that it has grown more or less in all provinces, it seems to me it requires quite a substantial number of nurses and I cannot understand why the percentage has not grown in that field, which is in many ways a preventative service in terms of keeping people as well as possible so that they do not wind up in a hospital with major illnesses.

Dr. Stinson: The statistics are not very reliable in some respects. For example, in 1971 there was one nurse to every 500 population in Canada. Our more recent statistics would indicate one nurse to approximately 125 population. Therefore, the concentration, the ratio, has multiplied fourfold, so the 8-per-cent increase can still mean there are four times as many nurses out in the community. You point is well taken; the numbers have increased but we are talking about the proportion, which is still 8 per cent.

Another thing we should mention, sir, is that we have voiced our concern to Health and Welfare Canada officially regarding the Statistics Canada situation. There was some suggestion by Statistics Canada that CNA pay extra moneys into the hundreds of thousands of dollars in order to permit the development of certain programs. This we found to be a rather inadvisable principle to follow. So it is not just Health and Welfare. But I was trying to think what other department—the Treasury?

• 1050

Mr. Orlikow: I think you should approach the Department of Employment and Immigration. They have a very large organization. They are one of the biggest-spending depart-

[Translation]

n'auraient-ils pas dû réduire le nombre des élèves s'acheminant vers les soins infirmiers, et cela plusieurs années avant que cet excédent ne se produise? Ou alors cet excédent tient-il surtout au fait que les hôpitaux ont subi des compressions budgétaires qui les ont amenés à réduire la qualité de leurs services?

Mme Stinson: Monsieur Orlikow, c'est aux alentours de 1976-1977 que s'est produit le dernier excédent et on l'avait surtout attribué aux compressions budgétaires. Cependant, si l'on se reporte aux années 50, 60 et 70 on constate que la pénurie correspond à chaque changement de décennie tandis que l'on a enregistré un surplus en 1955, en 1965 et en 1975. On ignore dans quelle mesure ce modèle persistera. Sachez, comme nous, que ces oscillations se produisent et qu'elles traduisent une inefficacité; il a cependant été impossible d'en déterminer les causes. Il existe, à court terme, certaines explications, mais nous en comprenons pas vraiment le phénomène.

M. Orlikow: Vous avez signalé que le nombre d'infirmières qui travaillent en dehors des hôpitaux et qui assurent des services d'une autre nature n'a pas augmenté. Cela me surprend, car nous avons assisté à une expansion phénoménale des services. Prenons le Manitoba, qui est ma province. Il existe un programme très développé pour les soins à domicile; une équipe composée d'une assistance sociale et d'une infirmière se rend auprès des malades et surtout auprès des gens âgés qui, désormais, ont du mal à se débrouiller seuls. On va les voir pour étudier leur cas. Dans la mesure où ce type de service a pris de l'expansion, et je crois que cela s'est produit dans à peu près toutes les provinces, j'ai l'impression qu'il absorbe un nombre assez considérable d'infirmières de sorte que je ne comprends pas pourquoi le pourcentage en est resté stationnaire dans ce domaine qui, à bien des égards, assure un service préventif; son but est en effet de veiller à ce que les gens restent en bonne santé et d'éviter qu'ils ne se retrouvent à l'hôpital à cause d'une maladie grave.

Mme Stinson: Les statistiques ne sont guère fiables sous bien des rapports. En 1971, par exemple, on comptait au Canada une infirmière pour 500 habitants. Les statistiques plus récentes dont nous disposons révèlent qu'il y a maintenant une infirmière pour 125 habitants. Il en résulte que la proportion a été multipliée par quatre et que l'augmentation de 8 p. 100 signifie quand même que la société compte quatre fois plus d'infirmières. Vous avez parfaitement raison; les chiffres ont augmenté, mais la proportion reste de 8 p. 100.

Nous devons également signaler, monsieur, que nous avons fait des démarches officielles auprès du ministère fédéral de la Santé en ce qui concerne Statistique Canada. Statistique Canada a donné à entendre que l'Association des infirmières et infirmiers du Canada ajoute aux centaines de milliers de dollars consacrés à la mise en œuvre de certains programmes. Nous avons jugé qu'il était malavisé de suivre ce principe. Ce n'est donc pas uniquement le ministère de la Santé et du Bien-être. Je me suis demandé à quel autre ministère il faudrait s'adresser; au conseil du Trésor?

M. Orlikow: Je crois que vous devriez vous adresser au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il est doté d'une organisation très vaste et c'est un des ministères dont le budget

[Texte]

ments. They are supposed to be involved in helping to train people to meet the needs we have.

You mentioned the job of nurses in northern communities, where I suppose they work very often alone, without a doctor there, and they do things which in an urban setting would not be acceptable to the doctor or the community. I suppose the same is true wherever they have attempted to develop the nurse practitioner program. What representations have been made to provincial departments of health and to the Medical Association, for example, that this kind of program be expanded? It seems to me Justice Hall recommended that kind of rethinking of our delivery of health system so doctors would concentrate on the things for which they alone have been trained and nurses would have an expanded role, and I suppose licensed practical nurses and nurse's aides would then do some of the work which nurses now do.

Dr. Stinson: Your point is at the base of this document, *Primary Health Care*. It is not only the northern nurse, Mr. Orlikow. What happens in hospitals too is that evenings and nights the nurse does things she cannot do in the daytime. This just is illogical. In such areas, for example, as Israel, 95 per cent of the care of the chronically ill is done by nurses. So each of our provincial member associations is meeting with departments of health and education, and cabinets, where the hearing can be had, to try to get legislative changes and remuneration systems which would permit and encourage the kind of thing you are talking about.

Mr. Orlikow: One last question. I suppose part of the reason there are some difficulties in recruiting people, men or women, into the nursing profession is the salary question. Salaries are not that high when compared with the salaries of other professions which require the same kind of experience. There are groups such as, for example, native groups, where the rate of unemployment is very high. I am wondering what attempts there have been, if any—special attempts with maybe a special kind of training program—to recruit this kind of group into nursing.

Let me just illustrate what I mean. In my province, special recruitment programs and special training programs have brought about 450 native people into the teaching profession in the course of about 10 years. That is a very significant amount, especially since they often come from those sparsely populated areas where people from urban Canada do not want to go to work, so they are naturals for working in those kinds of areas.

Dr. Stinson: A group which CNA assisted in getting established in Canada is the Nurses of Canadian Indian Ancestry. This is a separate group, in a sense, but it works with the Canadian Nurses Association. One of its objects is to try to increase the number of Indian people who are nurses. As a matter of fact, the head of that organization will be talking with us at the end of this month.

[Traduction]

de dépenses compte parmi les plus importants. Il est théoriquement chargé d'aider à la formation des gens qu'il nous faut pour couvrir nos besoins.

Vous avez parlé des infirmières qui travaillent dans les localités du Nord où, je suppose, elles sont fréquemment seules, sans médecin, et elles se trouvent dans une situation qu'on jugerait intolérable dans les grandes agglomérations. La même chose s'applique partout où l'on a cherché à remplacer les médecins par des infirmières. Des démarches ont-elles été reprises auprès des ministères provinciaux de la Santé et de l'Association médicale, notamment, pour que ce type de programme soit élargi? J'ai l'impression que le juge Hall avait recommandé une remise en question des services de santé pour que les médecins se concentrent sur les tâches pour lesquelles seuls ils ont été formés et que le rôle des infirmières soit étendu; il s'agissait en l'occurrence des infirmières diplômées, les aides soignantes assumant alors une partie des tâches qui reviennent normalement aux infirmières.

Mme Stinson: Ce document intitulé *Primary Health Care* repose sur l'argument que vous invoquez. Le problème ne concerne pas seulement les infirmières du Nord, monsieur Orlikow. Il se trouve que dans les hôpitaux également les infirmières font le soir et la nuit des choses qu'elles ne peuvent pas faire durant le jour. C'est parfaitement illogique. Dans certains pays comme en Israël, par exemple, 95 p. 100 des malades chroniques sont soignés par des infirmières. Voilà pourquoi chacune de nos associations provinciales fait des démarches auprès des ministères de la Santé et de l'Éducation et auprès des ministres, c'est-à-dire partout où elles peuvent se faire entendre, pour essayer d'obtenir un aménagement législatif et des barèmes de salaire susceptibles d'aboutir à ce que vous préconisez.

M. Orlikow: Une dernière question. Je suppose que s'il est difficile de recruter des hommes ou des femmes pour donner des soins, c'est en grande partie à cause du salaire. Les salaires ne sont pas très élevés si on les compare à ceux qui sont versés dans d'autres professions exigeant une expérience analogue. Il y a des groupes de population, entre autres les autochtones, où le chômage est très élevé. A-t-on fait des efforts pour recruter des infirmiers parmi eux, notamment par l'intermédiaire de programmes spéciaux de formation?

Permettez-moi d'illustrer mon propos. Dans ma province, des programmes spéciaux de recrutement et de formation ont permis, en l'espace de 10 ans, de recruter environ 450 enseignants parmi les autochtones. C'est un chiffre très important, si l'on songe en particulier que ces gens-là viennent fréquemment des régions où la population est disséminée et où les citoyens ne veulent pas aller travailler; ce sont donc des gens tout désignés pour travailler dans ces régions-là.

Mme Stinson: L'Association des infirmières et infirmiers a aidé la création au Canada du groupe des infirmières de descendance indienne. C'est un groupe indépendant, d'une certaine manière, mais il travaille en collaboration avec l'Association. Il vise entre autres choses à augmenter le nombre d'infirmiers et d'infirmières d'origine indienne. En fait, le

[Text]

The Chairman: We have only a few minutes left, so I am going to ask some very short questions, merely to put information on the record—if you could answer them briefly, too.

First, is the CNA or any other group carrying on recruiting programs in the high schools?

Dr. Stinson: No. Various provincial associations have recruitment packages and so on.

• 1055

I think you have hit upon a very, very important area about which very little is known and that is the effect of career counselling on enrolment into nursing. We have some beginning suggestions that if a person shows unusual intellectual ability they are counseled out of nursing. There is some evidence of it.

The Chairman: So there is room for improvement in recruitment and counseling in the secondary schools for nursing.

Dr. Stinson: It is our impression that that is definitely the case. You have evidence of that too, Mr. Rowsell, have you not?

Ms. Rowsell: Yes, that is true. I have dealt with school counselors and have talked with them in relation to the types of information that I found they had given prior to my discussing it with them.

The Chairman: You may give me the exact date but the changes...

Dr. Stinson: Excuse me, Mr. Chairman. Sir, that was before our time. You understand that?

The Chairman: Well that is right. That is enough for me to consider further action. I just wanted to make sure about that point.

It seems to me that the changes in nursing education occurred some time in the late sixties or early seventies. I mean the changes from the practice where most nurses did their training in hospitals, with academic and institutional training taken as secondary to the hospital training. There seems now to be a change to the system where most of the training is in educational institutions with a minor part in the hospitals.

Has anybody determined whether a drop in entry into the nursing profession went along with that change in training? I have the impression that there has been a drop of entry into the nursing profession when most changes in the education of nurses took place, but I am not sure. Do you have any stats on that?

Dr. Stinson: Yes, we do. Ms Rowsell.

Ms. Rowsell: No, that did not change. What did change, Mr. Chairman, was during 1976-77 when there were more nurses than we needed. Certainly we found that that affected

[Translation]

président de cette organisation s'adressera à nous à la fin du mois.

Le président: Il ne nous reste que quelques minutes de sorte que je vais poser quelques questions très brèves à titre purement indicatif, et je vous demande de bien vouloir me répondre tout aussi brièvement.

Premièrement, votre association ou un autre groupe ont-ils des programmes de recrutement dans les écoles secondaires?

Mme Stinson: Non, mais diverses associations provinciales s'occupent, entre autres choses, de recrutement.

Je crois que vous avez abordé un sujet extrêmement important sur lequel on sait très peu de choses: la façon dont les services d'orientation touchent les inscriptions aux cours d'infirmierie. Nous commençons à penser que toute personne qui a des capacités intellectuelles supérieures est orientée ailleurs que vers la profession d'infirmière. Il y a des indications à cet effet.

Le président: Il serait donc possible d'améliorer le recrutement et les services d'orientation au niveau des écoles secondaires pour ce qui est de la profession d'infirmière.

Mme Stinson: C'est bien notre impression. Madame Rowsell, je crois que vous avez également des indications dans ce sens, n'est-ce pas?

Mme Rowsell: Oui, c'est vrai. J'ai eu affaire à des conseillers dans les écoles, et j'ai discuté avec eux du genre de renseignements qu'ils donnaient aux élèves avant que je n'en discute avec eux.

Le président: Vous pouvez me donner la date exacte, mais les changements...

Mme Stinson: Veuillez m'excuser, monsieur le président. Cela s'est passé avant notre époque. Comprenez-vous?

Le président: C'est exact. J'ai assez de renseignements pour penser à une action future. Je voulais tout simplement confirmer ce point.

Il me semble que les changements intervenus dans la formation des infirmières ont été introduits vers la fin des années 60 ou au début des années 70. Je parle du changement de l'ancien système selon lequel la plupart des infirmières étaient formées dans les hôpitaux, avec une formation théorique scolaire accessoire. Il me semble que maintenant le système prévoit que les infirmières sont surtout formées dans les écoles, le stage pratique à l'hôpital ne constituant qu'une petite partie de la formation globale.

Est-ce que quelqu'un aurait déterminé si ce changement du système de formation à été accompagné d'une baisse des inscriptions aux cours d'infirmierie? J'ai l'impression que c'est le cas, mais, je n'en suis pas certain. Est-ce que vous avez des chiffres à ce sujet?

Mme Stinson: Oui. Madame Rowsell.

Mme Rowsell: Non, cela n'a pas causé de changement. Le changement, monsieur le président, a eu lieu en 1976-1977 lorsque nous avions un surplus d'infirmières. Evidemment,

[Texte]

enrolment because nurses were unable to find jobs in Canada over that period, and it shows in our statistics that there was a drop because of that; not because of the change in the education program that we are aware of.

The Chairman: We have had certain hospital associations, hospital boards and health boards before us, including medical associations and some of them have said that they do not feel the nurses are as well trained now as they were before because of the change in emphasis from on-the-job training to institutional training. I am wondering if that has led to a downgrading in nurses' services in the hospital or the use of nurses?

Dr. Stinson: Not to our knowledge in any case. In all seriousness I could point out reference after reference over the last 80 years from physicians to the effect that nurses are not as good as they were 10 years earlier. There is a saying: "Where is the good old nurse?" to which the answer is: "She is lying in her grave right beside the good old doctor."

The Chairman: Yes, I see.

Mme Rodger: J'aimerais monsieur le président, simplement compléter cela en disant à propos des problèmes que les conseils d'administration des hôpitaux, les associations médicales ont pu soulever... les groupements d'infirmières s'en occupent, c'est-à-dire... je parle de la période d'intégration de l'infirmière au travail. Autrefois, l'infirmière était dans l'hôpital et faisait partie de la main-d'œuvre si on peut dire; maintenant cependant, comme son savoir est supérieur, sa formation académique est supérieure, son introduction sur le marché du travail doit se faire comme n'importe quel autre professionnel; et c'est sur cette différence-là, entre il y a 15 ans et maintenant, que les gens trouvent qu'il y a une lacune. D'ailleurs l'Association des infirmières de l'Ontario vient de recommander après une étude qui a été faite, que lorsque l'infirmière entre au travail, on ne s'attende pas que ce soit un professionnel complet, qui connaît tout, qui sait tout, et puis qui a de l'expérience comme si elle était là depuis cinq ans. Qu'on lui donne, comme on fait dans d'autres disciplines, une période d'internat pendant laquelle elle va travailler et apprendre à se familiariser avec son milieu. Alors, ça, ce sont peut-être des modalités de formation en cours d'emploi, et c'est probablement ce point-là qui vous a été signifié.

• 1100

The Chairman: I might say that nobody was suggesting that they go back to where they were in previous years. They felt that the swing was too far toward institutional training and that there should be a better balance. I might say the same criticism was directed at other professions.

Dr. Stinson: Yes.

The Chairman: Most people feel that more on-the-job training is required for lawyers, doctors, accountants and everybody else. Their training is too academic.

[Traduction]

nous avons trouvé que cela a fait baisser le nombre d'inscriptions, car au cours de cette période les diplômées ne pouvaient pas trouver d'emploi au Canada. Cette baisse paraît dans nos statistiques, mais à notre connaissance, elle était le résultat de ce surnombre et non pas de la modification du système de formation.

Le président: Des conseils d'administration d'hôpitaux, des associations d'hôpitaux et des conseils de santé ont comparu devant nous, y compris des associations médicales; certains nous ont dit qu'à leur avis, les infirmières sont moins bien formées maintenant qu'avant, à cause du fait que l'on insiste maintenant sur la formation scolaire plutôt que sur la formation pratique sur le tas. Je me demande si cela a donné lieu à une dégradation des services infirmiers dans les hôpitaux ou de l'utilisation du personnel infirmier?

Mme Stinson: Pas à notre connaissance, du moins. Je pourrais vous citer des témoignages de nombreux médecins qui, au cours des 80 dernières années, ont constaté que la qualité du personnel infirmier décroît de dix ans en dix ans. Il y a un dicton à ce sujet: «Où est la bonne vieille infirmière?»; réponse: «Au cimetière, à côté du bon vieux médecin».

Le président: Je comprends.

Ms. Rodger: Mr. Chairman, to complete that point, I would like to say that the problems mentioned by the hospital boards and medical associations—nurses groups are looking at that issue, in other words—I mean the period required to integrate a nurse to her work. In the past, nurses were in hospitals and were more or less part of the manpower; now, however, since their knowledge is superior, their academic training is superior, their introduction to the work place must be handled as it is for any other professional; it is that difference, the difference between 15 years ago and today, that leads people to feel there is something lacking. Actually, the Ontario Nurses' Association, following on one of its studies, has just recommended that when a nurse begins working she should not be expected to be a complete professional who knows everything, who understands everything, and to have as much experience as if she had been working for five years. She should be given a sort of internship during which she will work and become familiar with her environment, just like in other disciplines. Perhaps those are elements of on-the-job training, and that is probably the aspect which was mentioned to you.

Le président: Je dois dire que personne n'a suggéré qu'on revienne au point où l'on en était antérieurement. On a jugé qu'on penchait beaucoup trop en faveur de la formation scolaire et qu'un meilleur équilibre s'imposait. Je dois dire qu'on a adressé la même critique à d'autres professions.

Mme Stinson: Oui.

Le président: Quantité de gens estiment que les avocats, les médecins, les comptables et tous les autres devraient avoir une formation pratique plus poussée. Leur formation est en effet trop théorique.

[Text]

On page 6 and in other places in your brief, you point out that one of the reasons nurses give for leaving is the working conditions, including patient load, stress, hours and so on. Why are the unions not bargaining on those points? If those are things that are discouraging nurses, why are they not as tough as other unions in demanding that there are better patient loads, that the ratio of nurses to patients and the conditions in which they work improve? Is it just because the union are not yet strong enough?

Ms. Rowsell: Mr. Chairman, they have worked on this for a very long time. We are seeing in our collective agreements at the present time in Ontario, for example, that they have a responsibility clause in which a panel of nurses outside that institution can hear a case of unsafe practice overload and so on. The unfortunate part is they could never get an arbitration to follow if it was not settled. In Quebec they have the right to go to arbitration if they can prove there is an overload. We have what they call professional practice committees in all our collective agreements, which is an area where the employer and the employee can get together and deal with nursing problems, not collective agreement problems or working condition problems, but nursing problems.

The Chairman: Is this relatively new?

Ms. Rowsell: The first one was about 1972. We now have them for the first time in all these collective agreements, but they need to be strengthened.

The Chairman: What are your relations with other paramedical work or professions? I ask this because I think of the failure of men to enter nursing. If it were called paramedical assistance, they would probably go in. Nursing, the very name, implies a female profession for one reason or other. It is a kind of stereotype. Many male professions or trades are stereotyped, but nursing is stereotyped the other way. I think a lot of men might go into many other things if they were called something else, some kind of specialist. But I just want to know what type of work you carry on with other professional groups that are paramedical.

Dr. Stinson: First of all, at the risk of sounding emotional, we do not regard ourselves as paramedical. We are a profession of nursing. However, to be more precise we belong, for example, to what is called a quadripartite committee made up of the CNA, the CMA, the CHA which is the Canadian Hospital Association, and the CPHA which is the Canadian Public Health Association. Our executive directors from these four organizations meet regularly. The officers of the various associations hold meetings and see where we can dovetail our efforts, whether it is, for example, money for research, the changeover of medical tasks, say, to nurses, whatever. There is a lot of potential for interprofessional cooperation in that particular mechanism.

[Translation]

Dans votre mémoire, à la page 6 notamment, vous dites que lorsque les infirmières abandonnent leur profession, elles invoquent, entre autres raisons, les conditions de travail, y compris le nombre de malades dont elles doivent s'occuper, la pression, les heures de travail et ainsi de suite. Pourquoi les syndicats n'en font-ils pas l'objet de leurs négociations? Si ce sont des choses qui découragent les infirmières, pourquoi leurs syndicats n'exigent-ils pas avec autant de vigueur que les autres une amélioration des conditions de travail et notamment la proportion du nombre des infirmières par rapport au nombre de malades? Est-ce uniquement parce que les syndicats ne sont pas encore suffisamment forts?

Mme Rowsell: Monsieur le président, ils y travaillent depuis très longtemps. En Ontario, par exemple, nous veillons actuellement à ce que les conventions collectives comportent une clause de responsabilité exigeant la constitution d'une commission d'infirmières extérieures à l'établissement, commission chargée de se prononcer sur le cas où la surcharge de travail met la sécurité en péril. Ce qui était regrettable, c'est qu'on ne pouvait jamais obtenir d'arbitrage en cas de litige. Au Québec, on a le droit d'obtenir un arbitrage s'il est prouvé qu'il y a une surcharge de travail. Toutes nos conventions collectives prévoient ce qu'on appelle des commissions professionnelles constituées de représentants du patron et des employés et qui permettent de résoudre les problèmes liés aux conditions de travail, les problèmes professionnels proprement dits et non pas les problèmes pouvant être réglés par la convention collective.

Le président: Est-ce relativement nouveau?

Mme Rowsell: La première a été créée aux alentours de 1972. Elles existent maintenant dans toutes les conventions collectives, mais il faut les renforcer.

Le président: Quels sont vos rapports avec les autres professions paramédicales? Je vous pose la question dans la mesure où l'on ne parvient pas à faire entrer les hommes dans la profession. Si l'on parlait d'assistance paramédicale, ils y viendraient probablement. C'est une profession que, pour une raison ou pour une autre, on associe toujours aux femmes. Bien des professions ou des métiers sont considérés comme typiquement masculins mais pour les infirmières, c'est l'inverse. Les hommes exerceraient bien des professions si celles-ci étaient désignées autrement. Quoi qu'il en soit, je voudrais simplement savoir quel type de travail vous effectuez en collaboration avec d'autres professions paramédicales.

Mme Stinson: Au risque de passer pour susceptible, je vous dirais tout d'abord que nous ne considérons pas notre profession comme une profession paramédicale. Nous nous occupons des soins infirmiers. Cependant, pour être plus précise, nous appartenons à ce qu'on appelle une commission quadripartite qui regroupe l'AIIC, la CMA, l'AHC ou Association des hôpitaux canadiens et l'ACSP ou Association canadienne pour la santé publique. Les directeurs exécutifs de ces quatre organisations se réunissent régulièrement. Les membres du bureau de ces diverses associations se rencontrent pour coordonner leurs efforts, que ce soit, notamment, sur le plan des crédits à la recherche ou sur celui de l'évolution des tâches médicales qui incombent aux infirmières. Cette procédure fait une très grande place à la collaboration interprofessionnelle.

[Texte]

The Chairman: That is what I was getting at.

Dr. Stinson: We have ongoing contact with such groups as the Canadian Dental Association and the Canadian Pharmaceutical Association. There are literally tens of national organizations with whom we interact. I might add the Consumers' Association of Canada, the Canadian Mental Health Association and various lay voluntary groups. So we feel more and more that the role of the national professional association is interprofessional and professional-governmental. In older times, it was really an intraprofessional leadership thing. So times are changing and we welcome opportunities to work in these ways with governments and other professions. If the federal government sees ways that we can respond by such cooperation, we would be very interested.

The Chairman: Thank you very much. The bells have been ringing now for four or five minutes. I think I have mentioned already that this brief, as you have prepared it, will be appended to the record of today's meeting.

• 1105

I want to thank you for appearing. I think it was probably made known to you that in various parts of the country we have had the provincial associations before us. Nevertheless, it is very helpful to have the national group to give us a national perspective on these problems. I thank you very much.

Dr. Stinson: Thank you.

M. Marceau: Merci beaucoup.

The Chairman: So our next Committee meeting will be Tuesday morning at 11.30. I will have a meeting with the staff on Tuesday morning at 10.30—all the staff: the research staff, the administrative staff, the clerks staff, in the same room. That will be a preparatory meeting for the second meeting.

[Traduction]

Le président: C'est là où je voulais en venir.

Mme Stinson: Nous sommes en contact permanent avec des groupes tels que l'Association canadienne des dentistes ou l'Association canadienne des pharmaciens. Il existe des dizaines d'organisations nationales avec lesquelles nous collaborons. Je pourrais ajouter l'Association des consommateurs canadiens, l'Association canadienne pour la santé mentale et divers groupes bénévoles. Nous estimons donc que le rôle de notre association professionnelle nationale se joue de plus en plus sur le plan des liens avec les autres professions et avec l'État. Autrefois, son rôle était plutôt de prendre les initiatives à l'intérieur de la profession. Les temps évoluent et nous nous réjouissons de pouvoir travailler aujourd'hui avec les gouvernements et les autres professions. Si le gouvernement fédéral juge que nous pouvons lui venir en aide, nous nous montrerons très réceptifs.

Le président: Merci beaucoup. Voilà maintenant 4 ou 5 minutes que la sonnerie se fait entendre. J'ai déjà dit que ce mémoire serait annexé tel quel au compte rendu de la séance d'aujourd'hui.

Je tiens à vous remercier d'avoir comparu. On vous a certainement informé que nous avons entendu les associations provinciales dans diverses régions du pays. Il est cependant très utile de connaître la position du groupe national sur ces problèmes. Merci beaucoup.

Mme Stinson: Merci.

Mr. Marceau: Thank you very much.

Le président: La prochaine réunion de notre Comité aura donc lieu mardi matin à 11 h 30. Je me réunirai avec le personnel de soutien mardi matin à 10 h 30 dans cette même salle... je les verrai tous: les documentalistes, le personnel administratif et les greffiers. Ce sera une réunion préparatoire en vue de la seconde séance.

APPENDIX "EMPL-36"

BRIEF TO THE
PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80SSUBMITTED
by
CANADIAN NURSES ASSOCIATION

INTRODUCTION

The Canadian Nurses Association (CNA) is a federation of the ten provincial and one territorial nurses' associations. As spokesman for almost 200,000 registered professional nurses in Canada, CNA welcomes the opportunity to present its views to the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s.

Since its incorporation in 1908, this Association has sought to ensure high quality patient care, basic to which is adequately trained nurse manpower. Its main objectives are:

- (1) to promote high standards of nursing practice in order to provide quality nursing care for the people of Canada
- (2) to promote educational programs required to achieve high standards of practice

Members of the CNA have graduated from approved schools of nursing at the basic diploma or baccalaureate levels. They are registered or licensed by the professional associations in each province and in the one territory with the exception of Ontario where the College of Nurses assumes this responsibility.

Nurses work for hospitals, public health agencies, occupational health, nursing homes and governments at the federal, provincial and municipal levels, as well as being self-employed.

*Employment Opportunities in the 80's**Focus*

In this submission CNA will discuss the changing trends in health care delivery as they apply to employment opportunities in the 80's. These include:

- implications for the demands for nurse manpower in terms of the existing situation
- types of positions required
- measures required to meet the supply and demand.

These changes will be related to trends in population, post-secondary graduates, and changes in nursing care programs with the emphasis on promotion of health and prevention of illness.

APPENDICE «EMPL-36»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR
LES ANNÉES 80par
L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU CANADA

INTRODUCTION

L'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIC) est une fédération de dix associations provinciales et d'une association territoriale. En qualité de porte-parole de presque 200,000 infirmières professionnelles agréées au Canada, l'ACI est heureuse d'avoir l'occasion de présenter au groupe de travail parlementaire son point de vue sur les possibilités d'emploi pour les années 1980.

Depuis qu'elle a été constituée en société en 1908, la présente association a cherché à assurer des soins de haute qualité aux malades, ce qui exige au départ une main-d'œuvre infirmière convenablement formée. Ses principaux objectifs sont les suivants:

- 1) promouvoir des soins infirmiers d'un niveau élevé pour fournir des soins de qualité aux Canadiens.
- 2) promouvoir les programmes d'enseignement nécessaires à des soins de haute qualité.

Les membres de l'ACI sont diplômés d'écoles de soins infirmiers approuvées, au niveau du diplôme de base ou baccalauréat. Elles sont agréées ou brevetées par les associations professionnelles de chaque province et d'un territoire, à l'exception de l'Ontario où le Collège des infirmières assume cette responsabilité.

Les infirmières travaillent pour des hôpitaux, des organismes de santé publique, la médecine du travail, des foyers pour vieillards et des administrations aux niveaux fédéral, provincial et municipal, en plus de travailler à leur propre compte.

*Perspectives d'emploi pour les années 1980**Thème*

Dans le présent mémoire, l'ACI discutera des changements de tendances en matière de soins médicaux, tels qu'ils s'appliquent aux perspectives d'emploi pour les années 1980. Cela comprend:

- leurs répercussions sur la demande de main-d'œuvre infirmière en fonction de la situation existante
- les types de postes nécessaires
- les mesures nécessaires pour satisfaire l'offre et la demande.

Ces changements se rapportent aux tendances démographiques, aux diplômés post-secondaires, et aux modifications apportées aux programmes de soins infirmiers, en insistant sur l'hygiène et la prévention de la maladie.

In this brief, CNA indicates where shifts in employment will take place in the 80's. It will also indicate the changes necessary to provide for better utilization of nurse manpower.

Nurse Manpower An Overview

Post-Secondary high school graduates

Traditionally the supply of nursing students has come from post-secondary graduates between the ages of 18 and 24. The 18-24 age group (post-secondary) will grow approximately 1.2 per cent a year to 3.4 million by the early 1980's. It is projected that it will then fall to 2.7 million by the 1990's (a 21 per cent drop) and increase thereafter.¹ With the decline in high school enrolments in the 1990's and with wider career choice opportunities, the "supply pool" will shrink. There has also been a steady decline in enrollment in the under 21 years of age group in initial diploma programs. (Appendix A, Table 6)

Registered Nurses

Statistics Canada information (1977) shows that approximately 26 per cent of the 192,000 registered nurses are not employed in active nursing. Of these nurses 5,801 or 12 per cent are employed in occupations other than nursing. Approximately one quarter of the registered nurses not employed in the labour force are single, widowed, separated or divorced, that is sole/self supporters. Sixty-six percent of the nurses are married. (Appendix A, Table 1)

Nursing is predominately a female profession. Less than 2 per cent of registered nurses employed in nursing are male. Yet, of the men in nursing, 18 per cent hold senior nurse positions while only 8 per cent of the women employed in nursing hold such positions. (Appendix A, Table 2)

Part-time employment of nurses has increased from one quarter in 1974 to one third of all nurses employed in 1977. Hospitals are the largest employers of nurses, with over one third of the hospital nurses working part-time. (Appendix A, Tables 3 and 4)

The percentage of public health nurses working in the community has not changed since 1930. In 1930 the percentage of nurses actively engaged in public health nursing was 8.3 per cent, in 1960 7.9 per cent and in 1977 approximately 8 per cent.

Immigration and emigration of nurses fluctuates according to the evaluation of relative opportunities in other countries and this makes it difficult to estimate trends. Immigration for 1977 shows that nurses from the United Kingdom represented approximately 40 per cent of foreign nurses followed by nurses from the Philippines, 25 per cent. (Appendix A, Table 7). A report by members of the Federal/Provincial Advisory Committee on Health Manpower states that employers from Newfoundland, Nova Scotia and New Brunswick have recruited nurses from Great Britain in 1980.

Dans le présent mémoire, l'ACI indique les changements dans l'emploi qui se produiront au cours des années 1980. Elle indiquera également les modifications nécessaires à une meilleure utilisation de la main-d'œuvre infirmière.

Vue d'ensemble de la main-d'œuvre infirmière

Diplômées du post-secondaire

Traditionnellement, les étudiantes en sciences infirmières sont des diplômées post-secondaires, âgées de 18 à 24 ans. Le groupe de 18 à 24 ans (post-secondaire) augmentera d'environ 1.2 p. 100 par an pour atteindre 3.4 millions au début des années 1980. On prévoit qu'il tombera à 2.7 millions d'ici les années 90 (une baisse de 21 p. 100) pour augmenter par la suite.¹ Avec un déclin des inscriptions dans les écoles secondaires au cours des années 1990 et des possibilités de choix de carrières plus étendues, les «réserves» d'infirmières iront en diminuant. Il y a également un déclin constant des inscriptions du groupe d'âge des moins de 21 ans aux programmes aboutissant au diplôme initial. (Voir Appendice A, tableau 6).

Infirmières agréées

Les renseignements fournis par Statistique Canada (1977) montrent qu'environ 26 p. 100 des 192,000 infirmières agréées n'exercent pas la profession d'infirmières proprement dite. Il y en a 5,801 ou 12 p. 100 qui sont employées dans d'autres métiers. Environ ¼ des infirmières agréées ne faisant pas partie du marché du travail sont célibataires, veuves, séparées ou divorcées, c'est-à-dire qu'elles subviennent elles-mêmes à leurs besoins. Soixante-six pour cent des infirmières sont mariées (Appendice A, tableau 1).

Les soins infirmiers constituent principalement une profession féminine. On trouve moins de 2 p. 100 d'hommes qui sont des infirmiers agréés. Toutefois, parmi ces derniers, 18 p. 100 occupent des postes supérieurs, alors qu'on ne trouve que 8 p. 100 des infirmières occupant de tels postes. (Appendice A, tableau 2).

L'emploi à temps partiel des infirmières est passé de ¼ en 1974 à ⅓ de toutes les infirmières employées en 1977. Ce sont surtout les hôpitaux qui emploient des infirmières et plus de ⅓ des infirmières d'hôpital travaillent à temps partiel. (Appendice A, tableaux 3 et 4).

Le pourcentage d'infirmières s'occupant de la santé publique et qui travaillent dans la collectivité n'a pas changé depuis 1930. En 1930, le pourcentage d'infirmières s'occupant activement de santé publique était de 8.3 p. 100. En 1960 il était de 7.9 p. 100 et en 1977 d'environ 8 p. 100.

L'immigration et l'émigration des infirmières varient en fonction de l'évaluation des possibilités relatives dans les autres pays, ce qui rend difficile une évaluation des tendances. L'immigration pour 1977 montre que les infirmières en provenance du Royaume-Uni représentaient environ 40 p. 100 des infirmières étrangères et qu'ensuite venaient les infirmières des Philippines représentant 25 p. 100. (Appendice A, tableau 7). Un rapport du Comité consultatif fédéral/provincial sur la main-d'œuvre sanitaire indique que les employeurs de Terre-Neuve, de Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick ont recruté des infirmières en Grande-Bretagne en 1980.

Supply and Demand

News media reports of shortages of nurses often raise questions such as:

- (1) What is actually happening to the supply of RN's?
- (2) What is the current picture with respect to matching supply and demand?
- (3) Are sufficient nurses graduating to meet the patient care needs?
- (4) What measures can be introduced to ensure an adequate supply of nurses?

Shortages

In 1980, CNA individual members, professional associations and nurses unions reported staffing problems due to an insufficient number of qualified nurses to fill vacant positions. Shortages were reported most often in the following areas.

- (1) Hospitals
 - special care units
 - nights shifts
 - during the summer months
 - top administrative positions
- (2) Rural and isolated communities

Predictions of the severity of registered nurse shortages are influenced by four main factors:

(1) Exit rates from active nursing

In a manpower study conducted by the Alberta Hospital Association,² factors causing nurses to leave included the following reasons:

- the need for change which was often linked to insufficient challenge
- unsatisfactory shifts
- inability to provide safe patient care (due to short staffing)
- inability to effect change in policies affecting patient care
- the lack of opportunities for continuing education and advancement.

Twenty-one per cent of new graduates with less than one year of experience who responded to the questionnaire indicated that they planned to enter a new profession within 2 to 3 years.

Nurses who have left the profession felt that they were forced to choose between their family and their jobs. The heavy workload and the hours demanded by the employer and family responsibilities were too great to handle.

(2) Re-entry rates of nurses into active nursing

In the same Alberta study nearly one-half of the 1,516 inactive respondents have left nursing in the last three years.

Offre et demande

Les rapports des organes d'information sur la pénurie d'infirmières soulèvent souvent des questions telles que:

- 1) Quelle est actuellement la situation de l'offre en ce qui concerne les infirmières agréées?
- 2) Quelle est la situation actuelle en ce qui concerne l'équilibre de l'offre et de la demande?
- 3) Y a-t-il suffisamment d'infirmières qui obtiennent leur diplôme pour satisfaire les besoins en matière de soins aux malades?
- 4) Quelles sont les mesures susceptibles d'assurer une offre convenable en ce qui concerne les infirmières?

Pénuries

En 1980, des membres de l'ACI, des associations professionnelles et des syndicats d'infirmières ont signalé des problèmes de dotation en personnel par suite du nombre insuffisant d'infirmières compétentes pour pourvoir les postes vacants. Le plus souvent, on a signalé des pénuries dans les domaines suivants:

- 1) Hôpitaux
 - unités de soins spéciaux
 - équipes de nuit
 - pendant les mois d'été
 - postes administratifs supérieurs
- 2) Collectivités rurales et isolées

Les prédictions portant sur la gravité de la pénurie d'infirmières agréées sont influencées par quatre facteurs principaux:

1) Taux de départs des infirmières en activité

Dans une étude sur la main-d'œuvre effectuée par l'Alberta Hospital Association,² parmi les facteurs entraînant le départ des infirmières, on peut faire mention des raisons suivantes:

- le besoin de changement qui est souvent relié à un manque de responsabilités
- des équipes insatisfaisantes
- l'incapacité de fournir des soins aux malades en toute sécurité (par suite du manque de personnel)
- l'incapacité d'effectuer des changements de politiques touchant les soins aux malades
- le manque de possibilités de poursuivre des études et d'avancement.

Vingt et un p. 100 des nouvelles diplômées ayant moins d'un an d'expérience qui ont répondu au questionnaire, ont indiqué qu'elle projetaient de se lancer dans une nouvelle profession dans les deux ou trois ans.

Les infirmières qui ont quitté la profession pensent qu'elles ont été forcées de choisir entre leur famille et leur métier. La forte charge de travail, les heures exigées par l'employeur et les responsabilités familiales, constituaient un trop lourd fardeau.

2) Taux de retour des infirmières dans l'activité

Dans la même étude réalisée en Alberta, près de la moitié des 1,516 répondantes inactives avaient quitté la profession

Twenty-eight per cent of respondents are now employed in other occupations, and the remainder are not employed. Working conditions which include patient load, stress and hours are the reasons by 32 per cent stated they will never return to nursing.

One-third of the nurses were undecided as to whether they would ever return to nursing, others indicated that they would return to nursing. Two-thirds indicated that they would return to nursing if certain conditions were fulfilled such as availability of part-time work, choice of shifts and fewer hours or more flexible hours. Another condition was, more time for patient contact and involvement in patient care decisions. "Unless nurses receive the satisfaction from being able to provide high quality patient care which attracted many of them in the first place, they will not return."³

(3) Entry rates of newly registered/licensed nurses

The Alberta study also revealed that "personal fulfillment (the desire to help people) was most often the reason that nurses chose their profession. The sense of fulfillment was lacking in one-third of respondents current positions."⁴

The proportion of potential candidates who apply to enter the profession has dropped dramatically since 1975. Other careers are providing increasingly⁵ strong competition to what was once one of only a few career options available to women.

(4) Rates at which employers hire nurses

Thirty-seven employers in Alberta reported that budgetary constraints⁶ have limited the number of approved positions: a conservative estimate is 366 more positions (which are not in budgets) but which are needed. One hundred and sixty-seven positions remained vacant for 30 days and positions where experienced nurses were required remained vacant for an average of 5 to 6 months.

The Registered Nurses Association of British Columbia has released Phase I of an opinion survey which was prepared by Canadian Facts. Phase II when it is completed will indicate how nurses feel about nursing. The Nova Scotia Registered Nurses Association has just completed a similar survey which will be published in January 1981. *Both Associations have indicated that their findings are similar to those of the Alberta Hospital Association.*

Manpower data base and manpower planning are essential to respond to trends within the health care system and ensure that demand is matched with supply. There is little evidence of manpower monitoring except on an ad hoc basis in response to concerns expressed in relation to shortages and oversupply of professional health workers.

d'infirmière au cours des trois dernières années. Vingt-huit p. 100 des répondants sont maintenant employés dans d'autres métiers et le reste est sans emploi. Trente-deux p. 100 des répondantes ont déclaré qu'elles ne retourneraient jamais aux soins infirmiers par suite des conditions de travail, ce qui comprend la quantité de malades, le stress et les horaires.

Un tiers des infirmières ne savaient pas si elles retourneraient dans la profession, alors que d'autres ont indiqué qu'elles le feraient. Deux tiers ont précisé qu'elles retourneraient dans la profession si certaines conditions étaient remplies, telles que la possibilité de travail, le choix des équipes, un plus petit nombre d'heures ou des heures plus souples. Une autre condition était de disposer de plus de temps pour les malades et de participer aux décisions concernant les soins à leur donner. «A moins que les infirmières n'aient la satisfaction de pouvoir donner des soins, de haute qualité aux malades, ce qui en a attiré beaucoup au départ, elles ne reviendront pas.»³

3) Taux d'inscription des infirmières nouvellement agréées/brevetées

L'étude réalisée en Alberta a également montré que l'accomplissement personnel (le désir d'aider les gens) était le plus souvent la raison qui amenait les infirmières à choisir leur profession. Le sentiment d'accomplissement manquait dans un tiers des postes actuels des répondantes.⁴

La proportion des candidats éventuelles qui demandent à entrer dans la profession, a baissé de façon dramatique depuis 1975. D'autres carrières font de plus en plus concurrence⁵ à ce qui était autrefois une des rares options de carrière accessible aux femmes.

4) Taux d'embauche des infirmières par les employeurs

Trente-sept employeurs de l'Alberta ont signalé que des restrictions budgétaires⁶ avaient limité le nombre d'emplois approuvés: une évaluation prudente correspond à 366 postes supplémentaires (qui ne sont pas au budget) mais dont on a besoin. Cent soixante-sept postes sont demeurés vacants pendant 30 jours et les postes où on avait besoin d'infirmières expérimentées sont demeurés vacants en moyenne de 5 à 6 mois.

La Registered Nurses Association of British Columbia a publié la première partie d'une enquête d'opinions qui a été préparée par Canadian Facts. Lorsqu'elle sera terminée, la partie II indiquera les impressions des infirmières en ce qui concerne leur profession. La Nova Scotia Registered Nurses Association vient de terminer une enquête similaire qui sera publiée en janvier 1981. *Les deux associations ont indiqué que leurs conclusions sont semblables à celles de l'Alberta Hospital Association.*

Des données sur la main-d'œuvre et la planification de cette dernière, sont indispensables pour répondre aux tendances qui se manifestent au sein du système de soins sanitaires et donner l'assurance que la demande correspond à l'offre. Il semble que l'on fasse peu de choses pour suivre l'évolution quantitative de la main-d'œuvre, sauf fragmentaire et pour répondre à des préoccupations de pénurie ou d'excédent de spécialistes de la santé.

Employment Opportunities in the 80's

Employment opportunities for nurses in the 80's involves changes in health care planning which can no longer be ignored. This statement is based on a number of factors which influence the need for new and extended types of care.

The Canadian Public Health Association points out some of the associated trends and developments affecting the broad field of nursing and include:

- greater public awareness of the dangers of environmental hazards and occupational diseases;
- increased knowledge and better definition of health problems and issues;
- more emphasis on health promotion and prevention of illness and accidents throughout the life span;
- increased consumer activity in seeking maximum benefits from health care services, and equality of health care;
- general acceptance of the individual's right to health care and the individual's right and responsibility to participate in his own care;
- a trend towards regionalization of health care, and more effective utilization of nursing expertise in the system of delivery;
- extension of nursing knowledge and skills in specific clinical specialists, community and occupational health;
- the trend towards more care of illness in the community.⁷

Innovations in medical technology have saved and extended lives and created opportunities for nurses and other health care professionals in various new specialties. Several years ago the need was established for Intensive Care Units in acute treatment hospitals to care for the critically ill. This resulted in a need for special courses to prepare nurses for this role. Because of the high incidence of cardiac disease Coronary Care Units were developed again creating a need for specialized training. The latest specialties to be highly influenced by technology are obstetrics and pediatrics.

It is in these highly specialized areas where shortages of nurses were reported in 1980. There is also a dearth of specialized courses in some provinces.

A data base must be established to predict accurately specialty shortages for the 1980's and a determination in the future of specialty patterns of care.

The Adult Occupational Training Act stipulates that provinces may set priorities in consultation with the federal govern-

Perspectives d'emploi pour les années 80

Les perspectives d'emploi des années 80 pour les infirmières entraînent des changements dans la planification des soins de santé qu'on ne peut plus désormais ignorer. Cette déclaration est fondée sur un certain nombre de facteurs qui influent sur la nécessité de mettre au point de nouveaux types de soins et de les diversifier.

L'Association canadienne d'hygiène publique signale certaines tendances et des progrès correspondants, touchant le vaste domaine des soins infirmiers, notamment:

- une plus grande prise de conscience de la part de la population des dangers que représentent l'environnement et les maladies professionnelles;
- un approfondissement des connaissances et une redéfinition des problèmes de santé et des questions s'y rapportant;
- une plus grande importance accordée à la promotion de la santé et la prévention des maladies ainsi que des accidents tout au long de la vie;
- un accroissement de l'effort des consommateurs vers la recherche des avantages maximums à tirer des services de santé ainsi que de l'égalité des soins;
- une acceptation générale du droit de l'individu à des soins de santé ainsi que de son droit de participer à ses propres soins et de sa responsabilité à cet égard;
- une tendance vers la régionalisation des soins de santé ainsi qu'une utilisation plus efficace des compétences infirmières en ce qui concerne la prestation des soins;
- une diversification des connaissances et des compétences à l'égard de certaines spécialités cliniques précises, santé communautaire et maladies professionnelles par exemple;
- une tendance vers un meilleur traitement des maladies au sein de la collectivité.⁷

La découverte de nouvelles technologies médicales a permis de sauver et de prolonger des vies et offre de nouvelles perspectives aux infirmières ainsi qu'à d'autres professionnels des soins de santé dans diverses spécialités nouvelles. Après avoir déterminé il y a plusieurs années, le besoin d'unités de soins intensifs dans les hôpitaux traitant les maladies aiguës de personnes dangereusement malades, il n'en fallait pas plus pour que naisse le besoin d'élaborer des cours spéciaux en vue de préparer des infirmières à remplir ce rôle. La grande fréquence des maladies cardiaques a suscité la création d'unités de soins coronariens qui ont, à leur tour, fait naître la nécessité de cours spécialisés. Les dernières spécialités qui seront les plus influencées par la technologie sont celles de l'obstétrique et de la pédiatrie.

C'est dans ces domaines très spécialisés que des pénuries d'infirmières ont été signalées en 1980. Sans compter qu'il y a pénurie de cours spécialisés dans certaines provinces.

Il faut donc établir une base de données qui servira à prédire avec justesse les pénuries qui surviendront dans les diverses spécialités au cours des années 80; il faudra, en outre, déterminer pour l'avenir les profils de soins des diverses spécialités.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes stipule que les provinces peuvent se concerter avec le gouvernement

ment. The training agreements are signed between each province and the federal government based on the priorities. This has led to various applications of the Act and precludes a regional approach to the implementation of speciality courses in nursing.⁸

In the 1980's, the great increase in technology is changing the character of illness. There has been a rapid increase in chronic illness such as cancer, cardiovascular chronic respiratory and renal diseases. Patients enter a cycle that takes them through the hospital, to the home, to the clinic or physician's office, back to the hospital in acute episodes, and back home again. The problem of planning given in the hospital, clinic and home is immense.⁹

The continuing increase in medical technology with the corresponding changing character of illness will require nursing to examine new or changing roles to meet the needs of the people in the chronic illness cycle. It is possible in the future that there will be a shift with some nurses moving from the acute to chronic care creating new changed employment opportunities.¹⁰

There will be a continuing trend in the 1980's towards more and better community health services including education and lifestyle awareness training. The emphasis will be on preventative health care. This trend will require baccalaureate and masters level preparation in the public community health nursing profession. Such is already the case. Once again, growth in this sector will modify the distribution of jobs in health care more than increasing the actual total number of jobs in health care.¹¹

The magnitude of the aging phenomena, and the number of persons aged 35 years and more will grow at a much faster rate than the population. The growth of the aged will be quite substantial from now to 1991, will then slow down for about 20 years, and then go up again after 2011 as a result the aging of those who were part of the baby boom that followed the Second World War. *It is estimated there will be about 2.5 million persons age 65 or more in 1986.*¹²

Nonetheless, home care has limitations. Its advocates "...should not expect this service to radically reduce the proportions of elderly in long-term care facilities".¹³ As the population projection indicates, Canada's elderly are increasing, both numerically and proportionately, and the 75 cohort is growing even faster. When people reach such an advanced age, illness and disability, often necessitating institutional care, are inevitable. "No country has yet discovered a magic formula which will enable people to live to their eighties, nineties, and hundreds without their growing old."¹⁴

fédéral afin d'établir les priorités. Des accords de formation sont signés entre chaque province et le gouvernement fédéral, et sont basés sur les priorités. Cet état de choses a suscité diverses applications de la Loi et rend impossible une démarche régionale lorsqu'il s'agit d'organiser des cours spécialisés en sciences infirmières.⁸

Au cours des années 80, les efforts très marqués dans le domaine de la technologie modifient le caractère de la maladie. Les maladies chroniques comme le cancer, les maladies cardio-vasculaires, chroniques, respiratoires et rénales ont progressé rapidement. Les malades deviennent prisonniers d'un cycle au cours duquel ils doivent passer de l'hôpital, à la maison, du bureau de la clinique ou du médecin et de nouveau à l'hôpital pendant les périodes aiguës de leur maladie puis de nouveau à la maison. Le problème de planification devient alors immense tant à l'hôpital qu'à la clinique et qu'à la maison.⁹

L'apport constant de nouvelles techniques médicales ainsi que le changement correspondant du caractère de la maladie, obligera la profession infirmière à étudier des rôles nouveaux ou évolutifs afin de répondre aux besoins des malades chroniques. Il est possible qu'éventuellement un certain nombre d'infirmières passe du soin des maladies aiguës à celui des maladies chroniques, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives d'emploi.¹⁰

La tendance se poursuivra au cours des années 80 vers l'élargissement et l'amélioration des services de santé communautaire y compris l'éducation et la prise de conscience du mode de vie. L'accent sera placé sur les soins préventifs. Ceux qui se dirigeront dans cette voie devront obtenir un baccalauréat ou une maîtrise pour les professions tant du domaine de l'hygiène publique que de celui de la santé communautaire. Tel est déjà le cas. Une fois de plus, la croissance dans ce secteur modifiera la répartition des emplois en ce qui a trait aux soins de santé plus qu'elle ne fera s'accroître le nombre réel d'emplois dans ce domaine.¹¹

L'ampleur du phénomène du vieillissement ainsi que le nombre de personnes de 35 ans et plus s'accroîtront à un rythme plus rapide que le chiffre de la population. À partir de maintenant et jusqu'en 1991, le nombre des personnes âgées augmentera très sensiblement, diminuera pendant quelque 20 ans et s'élèvera de nouveau après 2011 alors que les personnes qui feront partie de ce groupe seront celles qui sont nées après le boom des naissances qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. *On prévoit qu'en 1986, 2 500 000 personnes seront âgées de 65 ans ou plus.*¹²

Néanmoins, le service des soins à domicile a ses limites. Ses partisans «ne devraient pas espérer qu'il puisse permettre de réduire sensiblement les proportions de personnes âgées dans les unités de soins de longue durée». ¹³ Comme l'indiquent les prévisions démographiques, le nombre de personnes âgées augmente, tant numériquement que proportionnellement et la cohorte des 75 ans s'accroît encore plus vite. Lorsqu'une personne atteint un âge avancé, la maladie et l'invalidité, qui nécessitent souvent des soins en établissement hospitalier, sont inévitables. «Aucun pays n'a encore découvert une formule magique qui permettra à une personne de vivre ses 80, 90 et 100 ans sans subir les effets du vieillissement.»¹⁴

With the increase in the older population it is essential that nurses, along with other professional health workers, assess the increased need in the community to provide the types of health care and health assessment that will be required. This could be done by health centers or community health nurses. Employment opportunities for nurses will increase as the elderly population expands in the future.

Many health problems of older people are multiple chronic conditions and functional impairments, yet they are locked into a system designed to provide acute care. Nearly a decade ago a task force appointed by the Committee on Costs of Health Services reported that "there are in acute general hospital beds a significant number of patients who could be handled at other levels of care, thereby reducing the cost to the community in the long run".¹⁵

While VON serves all age groups, the elderly form the largest group of patients. In 1975 49 per cent of their discharged patients were 65 years and older, and in 1979 the numbers increased to 56 per cent. By 2001 the population over 65 years of age will represent 11 per cent of the population. The number of persons 75 to 84 will double. The number of persons over age 85 will triple.¹⁶

The Ontario Council of Health points to the *potential demand for nurse practitioners* with growing awareness of the program and the associated benefits, and particularly if *the barriers in terms of legislation and remuneration were removed*, the demand for nurse practitioners can be expected to increase for all sectors of primary care.

Precise numbers are difficult to estimate. There would be an almost immediate demand for the skills of a nurse practitioner in the occupational health field. It is anticipated that hospitals, other institutions (e.g. nursing homes) and agencies providing home care services would absorb increasing numbers of nurse practitioners.¹⁷

The Victorian Order of Canada reports that more than one third of its branches are providing health counselling services to residents in complexes for senior citizens, a process that frequently detects problems in their early stages initiating immediate and appropriate attention.¹⁸

VON nurses recognize that many of the 65 and over age group are active, agile and animated and wish to remain independent as long as possible, and the growth in counselling programs emphasizes the need for increased knowledge and skills in geriatric nursing.

Programs to prepare nurse practitioners were established in Canada throughout the 1970's. In the "First Survey of Nurse Practitioners and Associated Physicians" conducted by the Faculty of Health Sciences, McMaster University, following a 4 1/2 year Educational Program for Family Practice Nurses

Compte tenu de l'augmentation du nombre de personnes âgées, il est essentiel que les infirmières ainsi que les autres travailleurs professionnels de la santé, évaluent l'accroissement du besoin dans la collectivité afin d'être en mesure d'offrir les types de soins qui s'avèreront nécessaires. Cette tâche pourrait être confiée aux infirmières des centres sanitaires ou des centres de santé communautaires. Les perspectives d'emploi pour les infirmières suivront la courbe de l'augmentation du nombre de personnes âgées.

Les personnes âgées sont le plus souvent affligées de maladies chroniques et de troubles fonctionnels multiples; elles sont malgré tout prisonnières d'un système conçu avant tout pour le traitement des maladies aiguës. Il y a presque dix ans, un groupe de travail nommé par le Comité chargé de l'étude des coûts des services de santé signalait qu'un nombre important de personnes occupent des lits de malades aigus alors qu'on pourrait les soigner ailleurs et réduire ainsi à long terme le coût pour le contribuable.¹⁵

Alors que les infirmières de l'Ordre de Victoria du Canada desservent tous les groupes d'âge, les personnes âgées constituent son groupe le plus important de malades. En 1975, 49 p. 100 des malades qu'elles ont soignés avaient 65 ans et plus; en 1979 ce chiffre est passé à 56 p. 100. D'ici 2001, les personnes de plus de 65 ans représenteront 11 p. 100 de la population. Le nombre de personnes qui auront entre 75 et 84 ans doublera, alors qu'il triplera quant au nombre de celles qui auront plus de 85 ans.¹⁶

Le *Ontario Council of Health* fait ressortir que la demande d'*infirmières* praticiennes devraient s'accroître compte tenu de la prise de conscience de plus en plus grande de l'existence du programme et des avantages qui en découlent; il souligne également le fait que cette demande pourrait s'accroître à l'égard de tous les secteurs de soins primaires si les obstacles tant en ce qui concerne les textes législatifs que la rémunération, étaient éliminés.

Il est difficile de faire des prévisions exactes. Il y aurait une demande presque immédiate pour les infirmières praticiennes dans le domaine des maladies professionnelles. Les hôpitaux ainsi que les autres institutions (les foyers pour vieillards, par exemple) et les organismes offrant des services à domicile, devraient recruter ces infirmières praticiennes au fur et à mesure qu'elles seront formées.¹⁷

Les infirmières de l'Ordre de Victoria du Canada signalent que plus du tiers de ses succursales offrent des services d'orientation en matière de santé aux résidents de complexes destinés aux citoyens âgés; ces services décèlent fréquemment des problèmes à leur tout début et prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.¹⁸

Les infirmières de l'Ordre de Victoria du Canada reconnaissent qu'un grand nombre de personnes de 65 ans et plus sont actives et motivées et qu'elles désirent rester indépendantes le plus longtemps possible; l'accroissement du nombre de programmes d'orientation accentue le besoin d'élargir ses connaissances et ses compétences en gériatrie.

Les programmes visant à former des infirmières praticiennes ont été mis en œuvre au Canada au cours des années 70. Dans l'étude *«First Survey of Nurse Practitioners and Associated Physicians»* faite par la Faculté des sciences de la santé de l'Université McMaster, à la suite d'un programme de 4 1/2

(Nurse Practitioners) some of the conclusions were as follows:¹⁹

- Nurses can expect reasonably stable employment as nurse practitioners. They can expect difficulties and frustrations related to role changes but they can also expect the reward and satisfactions (other than financial) to be of greater importance than the disadvantages in work experience.
- the job content in the roles of the physicians and the nurses reinforces the fact that the nurse as a rule becomes a true clinical decision-maker.

Nursing Needs Current and Future

More and more institutions are moving towards the concept of primary nursing care. Primary nursing care generally requires a staff composed of at least 50 per cent registered nurses, with one registered nurse assuming the primary load of four to six patients depending upon their condition. The increased specialization and complexity of nursing care demands, has led some institutions to consider an all R.N. staffing pattern coupled with an increase in the number of clinical specialists in implementing this mode.²⁰

The College of Nurses of Ontario reports in its September 1980 Blueprint for Nurses that

- A greater percentage of registered nursing personnel will specialize in prevention of illness and in health promotion.
- A greater percentage of registered nurses will specialize within different fields of nursing.
- Registered nursing personnel will require increased technical skills in the use of medical equipment.
- More nursing care will be provided in patients' homes.
- A greater percentage of registered nursing personnel will specialize in care of the elderly.
- A greater percentage of registered nursing personnel will specialize in mental health including stress related illnesses.
- The nursing profession will be more politically active in decision-making related to health care.
- A greater percentage of registered nurses will work as health care planners.
- The registered nurse will increasingly function as patient advocate in the health care field.
- Entry into clinical nursing specialties will be certified.
- A greater percentage of registered nursing personnel will specialize in occupational health.
- Nursing, as a profession, will be viewed by an increasing number of its members as a long term career commitment.²¹

ans à l'intention des infirmières généralistes (infirmières praticiennes) voici quelques-unes des conclusions qui ont été tirées:¹⁹

- Les infirmières peuvent espérer obtenir un emploi assez stable en tant qu'infirmières praticiennes. Elles peuvent s'attendre à se heurter à des difficultés et à des frustrations associées au changement de rôle; elles peuvent toutefois s'attendre que les satisfactions (autres que stimulant financier) seront plus nombreuses que les désavantages;
- le contenu du travail en ce qui concerne les rôles des médecins et des infirmières, renforce le fait que l'infirmière devient en général un véritable décideur.

Besoins actuels et futurs en ce qui concerne les soins infirmiers

De plus en plus d'établissements se dirigent vers les soins primaires. Ces derniers exigent habituellement un personnel composé d'au moins la moitié d'infirmières autorisées, une infirmière autorisée s'occupant de prodiguer les soins primaires à 4 ou 6 malades selon l'état de ces derniers. L'élargissement de la spécialisation et la complexité des demandes de soins ont poussé certains établissements à songer à n'embaucher que des infirmières autorisées et à accroître le nombre de spécialistes.²⁰

Le College of Nurses of Ontario s'exprime en ces termes dans son *Blueprint for Nurses* de septembre 1980:

- Un pourcentage plus important d'infirmières autorisées se spécialisera dans le domaine de la prévention des maladies et de la promotion de la santé.
- Un pourcentage plus important d'infirmières autorisées se spécialiseront dans divers domaines des sciences infirmières.
- Le personnel infirmier autorisé devra se perfectionner afin de pouvoir utiliser le matériel médical.
- Un plus grand nombre de soins infirmiers seront prodigués chez le malade même.
- Un pourcentage plus important de personnel infirmier autorisé se spécialisera en gériatrie.
- Un pourcentage plus important de personnel autorisé se spécialisera en santé mentale, y compris les maladies associées au stress.
- La profession infirmière sera plus politiquement active dans la prise de décisions ayant trait aux soins de santé.
- Un pourcentage plus important d'infirmières autorisées travailleront à la planification des soins de santé.
- L'infirmière autorisée se fera davantage le porte-parole du malade dans le domaine des soins.
- Les spécialités de soins cliniques seront certifiées.
- Un pourcentage plus important de personnel autorisé se spécialisera dans les maladies professionnelles.
- La profession infirmière sera considérée par un nombre de plus en plus important de ses membres comme une carrière à long terme.²¹

CONCLUSIONS

With a view to improvement of health opportunities for Canadians, which has implication for employment opportunities in the 80's, CNA submitted a brief to the Commissioner—The Hon. Emmett Hall, for the Health Services Review '79. In this brief, CNA advocated:

- the initiation of programs to promote primary health care;
- new points of entry into the system;
- more efficient use of all qualified health personnel and,
- the continuing improvement of programs to meet the needs of the ill.

CNA has challenged governments to allocate funds and resources to this development. Nurses, who comprise two thirds of the health occupations, declare with confidence that they are capable of demonstrating their abilities to make major contributions to the development.

Consistent with the focus of the CNA brief, the Hon. Emmett M. Hall, Special Commissioner, said in his final report that, "the whole submission of the CNA demands close study by all governments and I recommend that this be done in a serious and objective way." Mr. Hall was in general agreement with the proposals concerning the expanded role of the nurse.

RECOMMENDATIONS

CNA recommends that the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 80s take the following initiatives based on the data provided in the preceeding pages:

1. That the federal government establish a manpower data base and manpower planning for the 1980s and a determination to ensure that demand is matched with supply, and that this include the determination of future speciality patterns of care.
2. That Statistics Canada continue to collect nursing data and that it continue to be published as *Nursing in Canada: Canadian Nursing Statistics*.
3. That federal/provincial manpower planning for the 80s reflect the shift in services from hospital to community, particularly for the aged and chronically ill whose numbers are rapidly increasing.
4. That the federal government urge the provincial/territorial governments to provide funds for continuing education for nurses currently employed and that provisions be made for refresher updating programs for nurses presently not employed in nursing.

CONCLUSIONS

Afin d'améliorer les perspectives du secteur des soins infirmiers offerts aux Canadiens, ce qui touche les perspectives d'emploi par les années 80, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIC) a déposé un mémoire devant le commissaire—l'honorable Emmett Hall, dans le cadre de l'étude de 1979 sur les services de santé. Dans ce mémoire, l'AIC recommandait;

- la mise sur pied de programmes visant à promouvoir les soins fondamentaux;
- de nouveaux points d'entrée dans le système;
- un emploi plus efficace de tout le personnel qualifié du secteur et,
- l'amélioration continue de programmes afin de répondre aux besoins des personnes malades.

L'AIC a demandé aux gouvernements d'affecter des fonds et des ressources à ce développement. Les infirmières, qui représentent les deux tiers du personnel de ce secteur, déclarent avec confiance qu'elles sont capables de prouver qu'elles peuvent apporter une contribution importante à ce développement.

Conformément au centre d'intérêt du mémoire de l'AIC, l'honorable Emmett M. Hall, commissaire spécial, a déclaré dans son rapport final que, «tout le mémoire de l'AIC devrait être étudié plus à fond par les gouvernements et je recommande que ceci soit fait de façon objective et sérieuse.» M. Hall était, dans l'ensemble, d'accord avec les propositions concernant un plus grand rôle de l'infirmière.

RECOMMANDATIONS

L'AIC recommande au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80 de prendre les initiatives suivantes fondées sur les données fournies dans les pages précédentes:

1. Que le gouvernement fédéral mette sur pied une banque de données sur la main-d'œuvre et un service de planification de la main-d'œuvre pour les années 80 et cherche à assurer que la demande soit égale à l'offre, et que ceci comprenne les motifs futurs de spécialisation dans le secteur des soins.
2. Que Statistique Canada continue de recueillir des données sur les soins infirmiers et que ces dernières soient publiées dans *Les soins infirmiers au Canada: Statistiques sur les soins infirmiers au Canada*.
3. Que la planification dans le secteur de la main-d'œuvre à l'échelle fédérale et provinciale pour les années 80, illustre un déplacement dans ce secteur de l'hôpital à la collectivité, particulièrement pour les personnes âgées et les malades chroniques dont le nombre croît rapidement.
4. Que le gouvernement fédéral encourage fortement les gouvernements provinciaux et territoriaux à affecter des ressources pour l'éducation continue des infirmières qui travaillent actuellement et que des dispositions soient prises pour assurer des cours de recyclage pour les infirmières qui ne travaillent pas actuellement dans le secteur des soins infirmiers.

References

1. Canada. Statistics Canada. *Out of School-Into the Labour Force: Trends and Prospects for Enrollment, School Leavers and the Labour Force in Canada*. Ottawa, 1977, p. 31.
2. Alberta Hospital Association. *Nursing Manpower: A Study of Factors in Nursing Supply and Demand in Alberta Hospitals and Nursing Homes*. Edmonton, 1980.
3. *Ibid.*
4. *Ibid.*
5. *Ibid.*
6. *Ibid.*
7. Canadian Public Health Association. *The Nurse and Community Health. Functions and Qualifications for Practice in Canada*. Ottawa, 1977, p. 1.
8. New Brunswick Association of Registered Nurses. *Submission to Parliamentary Task Force Employment Opportunities for the '80's*. Fredericton, 1980, p. 7-8.
9. Fegerhaugh, Shizuko, and others. The impact of technology on patients, providers, and care patterns. *Nurs. Outlook* 28:666-672, Nov. 1980.
10. *Ibid.*
11. Hickling-Johnston Limited. *Nursing Manpower Needs in Alberta-Current and Future*. Prepared for Alberta Association of Registered Nurses. Toronto, 1980, p. 27.
12. Boulet, Jac-André, and Grenier, Gilles. *Health Expenditures in Canada and the Impact of Demographic Changes on Future Government Health Insurance Program Expenditures*. Ottawa, Economic Council of Canada, 1978, p. 38-39. (Discussion Paper 123)
13. Lefebvre, L.A., and others. *A Prognosis for Hospitals; the Effects of Population Change on the Need for Hospital Space, 1967-2031*. Ottawa, Statistics Canada, 1979, p. 48.
14. *Ibid.*
15. Canada. Committee on Costs of Health Services. *Task Force Reports on the Cost of Health Services in Canada. Vol. 1-Summary*. Ottawa, Department of National Health and Welfare, 1969, p. 34.
16. Victorian Order of Nurses for Canada. *Annual Review, 1980*. Ottawa, 1980, 14 p.
17. Ontario Council of Health. *The Nurse Practitioner in Primary Care*. Toronto, 1975, p. 32.
18. Victorian Order of Nurses for Canada, *op. cit.*
19. Scherer, K., and others. *First Survey of Nurse Practitioners and Associated Physicians Methodological Manual and Final Report*. Hamilton, Ont., McMaster University, Faculty of Health Sciences, 1976, p. 191-192.
20. Hickling-Johnson Limited, *op. cit.*, p. 25.
21. Lemieux-Charles, Louise. *A Blueprint for Nurses: A Report to the College of Nurses of Ontario*. Toronto, College of Nurses of Ontario, 1980, p. 32.

Références

1. Canada. Statistiques Canada. *Du monde des études au monde du travail. Une étude sur les effectifs scolaires, les jeunes sortant de l'école et la population active du Canada—Évolution et perspectives*. Ottawa, 1977.
2. Alberta Hospital Association. *Nursing Manpower: A Study of Factors in Nursing Supply and Demand in Alberta Hospitals and Nursing Homes*. Edmonton, 1980.
3. *Ibid.*
4. *Ibid.*
5. *Ibid.*
6. *Ibid.*
7. Association canadienne de l'hygiène publique. *L'infirmerie et la santé communautaire—Fonctions et qualités requises pour l'exercice des soins infirmiers au Canada*. Ottawa, 1977.
8. New Brunswick Association of Registered Nurses. *Rapport présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80*. Fredericton, 1980.
9. Fegerhaugh, Shizuko et autres. The impact of technology on patients, providers, and care patterns. *Nurs. Outlook* 28:666-672, novembre 1980.
10. *Ibid.*
11. Hickling-Johnston Limited. *Nursing Manpower Needs in Alberta-Current and Future*. Préparé pour l'Alberta Association of Registered Nurses. Toronto, 1980, p. 27.
12. Boulet, Jac-André et Gilles Grenier. *Health Expenditures in Canada and the Impact of Demographic Changes on Future Government Health Insurance Program Expenditures*. Ottawa, Conseil économique du Canada, 1978, p. 38-39. (Document 123)
13. Lefebvre, L.A. et autres. *Hôpitaux horizons. Les effets du mouvement de la population sur les besoins en soins hospitaliers, 1967-2031*. Ottawa, Statistiques Canada, 1979.
14. *Ibid.*
15. Canada. Comité d'étude sur le coût des services sanitaires. *Rapport des comités d'étude sur le coût des services sanitaires au Canada. Vol. 1-résumé*. Ottawa, ministère de la Santé nationale et du Bien-Être social, 1969.
16. Victorian Order of Nurses for Canada. *Annual Review, 1980*. Ottawa, 1980. 14 p.
17. Ontario Council of Health. *The Nurse Practitioner in Primary Care*. Toronto, 1975, p. 32.
18. Victorian Order of Nurses for Canada, *op. cit.*
19. Scherer, K., et autres. *First Survey of Nurses Practitioners and Associates Physicians Methodological Manual and Final Report*. Hamilton, Ontario, McMaster University, Faculty of Health Sciences, 1976, p. 191-192.
20. Hickling-Johnston Limited, *op. cit.*, p. 25.
21. Lemieux-Charles, Louise. *A Blueprint for Nurses: A Report to the College of Nurses of Ontario*. Toronto, College of Nurses of Ontario, 1980, p. 32.

Bibliography

- British Columbia Health Association. *Brief to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s*. Vancouver, 1980. 9p.
- Canada. Community Health Centre Project Committee. *The Community Health Centre in Canada; Report to the Conference of Health Ministers*. Ottawa, 1972. 48p.
- Canada. Department of National Health and Welfare. Committee on Nurse Practitioners. *Report*. Ottawa, 1972. 52p.
- Canada. Department of Labour. *Women at Work in Canada; a Fact Book on the Female Labour Force*. Rev. Ottawa, 1958. 100p.
- Canadian Nurses' Association. *Submission to the Royal Commission on Health Services*. Ottawa, 1962. 56p.
- Romedor, J.-M., and Hill, G. B. *Priorities and Strategies for Preventive Actions*. Ottawa, Long Range Health Planning Branch, Health and Welfare Canada, 1977. 31p.
- Roth, F. Burns. *The Relationship of Hospitals to Community Health Facilities*. Ottawa, Canadian Public Health Association, 1974. 14p.
- University of Toronto. Department of Health Administration. *Women in Health Administration in Canada*. Toronto, 1980. 1v.
- Walsh, Angela. *The Expanded Role of the Rehabilitation Nurse*. Thorofare, N. J., Charles B. Slack, 1980. 92p.

Bibliographie

- British Columbia Health Association. *Brief to the Task Force on Employment Opportunities for the '80s*. Vancouver, 1980. 9p.
- Canada. Centre de soins communautaires au Canada; *Le Centre de soins communautaires au Canada; Rapport de l'étude sur les centres communautaires au Canada présenté aux ministres de la santé*. Ottawa, 1972, 48p.
- Canada. Ministère de la Santé nationale et du Bien-Être social. Comité sur les infirmières cliniciennes. *Rapport*. Ottawa, 1972. 52p.
- Canada. Ministère du Travail. *La femme canadienne au travail; quelques données récentes sur l'effectif de la main-d'œuvre féminine*. Revu en 1958, Ottawa, 100 pages.
- Canadian Nurses' Association. *Submission to the Royal Commission on Health Services*. Ottawa, 1962. 56p.
- Romedor, J.-M., et G. B. Hill. *Priorités et stratégies d'action-prévention*. Ottawa, Long Range Health Planning Branch, ministère de la Santé et du Bien-Être social du Canada, 1977. 31p.
- Roth, F. Burns. *The Relationship of Hospitals to Community Health Facilities*. Ottawa, Association canadienne d'hygiène publique, 1974. 14p.
- University of Toronto. Department of Health Administration. *Women in Health Administration in Canada*. Toronto, 1980.
- Walsh, Angela. *The Expanded Role of the Rehabilitation Nurse*. Thorofare, N. J., Charles B. Slack, 1980, 92 pages.

APPENDIX A

ANNEXE A

TABLE 1

Nurses Registered in Canada by Activity Status and Marital Status, 1977

Marital Status	Activity Status					
	Employed in Nursing				Employed in other than nursing	Not Employed
	Total	Total	Full Time	Part Time		
TOTAL	192,677	143,388	98,322	45,066	5,801	43,488
Single	50,183	40,465	36,057	4,408	1,316	8,402
Married	131,141	94,025	56,112	38,913	3,927	33,189
Other	11,353	8,898	7,153	1,745	558	1,897

Source: Statistics Canada, Nursing in Canada, 1978, page 19.

TABLEAU 1

Infirmiers(ières) autorisés(ées) au Canada, selon la situation professionnelle et la situation familiale, 1977

Situation familiale	Situation professionnelle					
	Travaillant comme infirmiers(ières)				Travaillant dans un autre domaine que les sciences infirmières	Ne travaillant pas
	Total	Total	A temps plein	A temps partiel		
TOTAL	192,677	143,388	98,322	45,066	5,801	43,488
Célibataires	50,183	40,465	36,057	4,408	1,316	8,402
Mariés(ées)	131,141	94,025	56,112	38,913	3,927	33,189
Autres	11,353	8,898	7,153	1,745	558	1,897

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada, 1978, p. 19.

TABLE 2

Nurses Registered in Canada and Employed in Nursing by Sex and Position, 1977			
Position	Total	Female	Male
Total	143,388	140,781	2,607
Director, assistant director	4,198	4,039	159
Supervisor, assistant supervisor	7,522	7,221	301
Instructor, professor	4,871	4,771	100
General duty/staff	105,214	103,684	1,530
Other	21,583	21,066	517

Source: Statistics Canada, Nursing in Canada, Cat. No. 83-226, 1978, pg. 37

TABLEAU 2

Infirmiers(ières) autorisés(ées) au Canada et travaillant comme infirmiers(ières), selon le sexe et le genre d'emploi			
Genre d'emploi	Total	Femmes	Hommes
Total	143,388	140,781	2,607
Directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)	4,198	4,039	159
Surveillant(e), surveillant(e) adjoint(e)	7,522	7,221	301
Moniteur(trice), professeur	4,871	4,771	100
Service général	105,214	103,684	1,530
Autre	21,583	21,066	517

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada, Cat. 83-226, 1978, p. 37

TABLE 3

Nurses Registered in Canada by Activity Status, 1974-1977						
Activity Status						
Year	Total	Employed in Nursing			Employed in other than nursing	Not Employed
		Total	Full Time	Part Time		
1977	192,677	143,388	98,322	45,066	5,801	43,488
1976	184,572	141,059	97,506	43,553	3,312	40,201
1975	182,828	144,193	103,672	40,521	2,500	36,135
1974	173,414	128,675	95,171	33,504	3,666	41,073

Source: Statistics Canada, Nursing in Canada, Cat. No. 83-226.

TABLEAU 3

Infirmiers(ières) autorisés(ées) au Canada, selon la situation professionnelle, 1974-1977

Année	Situation professionnelle					
	Total	Travaillant comme infirmiers(ières)			Travaillant dans un domaine autre que les sciences infirmières	Ne travaillant pas
		Total	A plein temps	A temps partiel		
1977	192,677	143,388	98,322	45,066	5,801	43,488
1976	184,572	141,059	97,506	43,553	3,312	40,201
1975	182,828	144,193	103,672	40,521	2,500	36,135
1974	173,414	128,675	95,171	33,504	3,666	41,073

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada, Cat. 83-226.

TABLE 4

Nurses Registered in Canada and Employed in Nursing by Hours Usually Worked Per Week and Type of Employer, 1977

Type of Employer	Hours Usually Worked/Week		
	Total	Full-Time	Part-Time
TOTAL	143,388	98,322	45,066
Hospital	113,344	79,232	34,112
Home for aged, nursing home	7,986	4,299	3,687
Public health agency	5,113	4,011	1,102
Occupational health	1,165	861	304
Home care	2,112	1,116	996
Community health care	2,598	1,977	621
Physicians office	2,175	1,029	1,146
Educational institution	3,925	2,646	1,279
Other	4,970	3,151	1,819
	-		

Source: Statistics Canada, Canadian Nursing Statistics, Cat. No. 83-226, 1978, pg. 30.

TABLEAU 4

Infirmiers(ières) autorisés(ées) au Canada et travaillant comme infirmiers(ières), selon le nombre habituel d'heures travaillées par semaine et le genre d'employeur, 1977

Genre d'employeur	Nombre habituel d'heures travaillées par semaine		
	Total	A plein temps	A temps partiel
TOTAL	143,388	98,322	45,066
Hôpital	113,344	79,232	34,112
Foyer pour personnes âgées, centre d'accueil	7,986	4,299	3,687
Organisme public de santé	5,113	4,011	1,102
Hygiène professionnelle	1,165	861	304
Cabinet de médecins	2,112	1,116	996
Centre d'hygiène communautaire	2,598	1,977	621
Cabinet de médecins de famille	2,175	1,029	1,146
Établissement d'enseignement	3,925	2,646	1,279
Autre genre d'employeur	4,970	3,151	1,819

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada, Catalogue 83-226, 1978, p. 30.

TABLE 5

Ratio of Graduations from Basic Bachelor's Programs,
to Graduations from Initial Diploma Programs of
Professional Nursing, 1968-1977

YEAR	PROGRAM		
	BACHE- LOR'S	DIPLOMA	RATIO
1968	300	7,591	1:25
1969	381	7,978	1:21
1970	413	8,212	1:20
1971	515	9,543	1:19
1972	487	9,596	1:20
1973	613	8,901	1:15
1974	694	9,296	1:13
1975	845	8,433	1:10
1976	954	9,087	1:10
1977	977	—	—

Source: Statistics Canada, Nursing in Canada, Cat. No. 83-226, 1978, pg. 71.

TABLEAU 5

Rapport entre le nombre de diplômés(ées) des programmes,
de baccalauréat et le nombre de diplômés(ées) des programmes en
sciences
infirmières menant au diplôme 1968-1977

ANNÉE	PROGRAMME		
	BACCALAU- RÉAT	DIPLOME	PROPORTION
1968	300	7,591	1 : 25
1969	381	7,978	1 : 21
1970	413	8,212	1 : 20
1971	515	9,543	1 : 19
1972	487	9,596	1 : 20
1973	613	8,901	1 : 15
1974	694	9,296	1 : 13
1975	845	8,433	1 : 10
1976	954	9,087	1 : 10
1977	977	—	—

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada: Catalogue 83-226, 1978, p. 71.

TABLE 6

First Year Enrolment in Initial Diploma Programs of Professional
Nursing by Age 1974-1977

YEAR	AGE					
	under 18	18	19	20	21	22
1974	746	4,467	2,653	933	464	288
1975	910	3,294	2,215	910	502	274
1976	1,035	3,012	1,929	699	422	269
1977 ¹	203	1,062	695	342	191	175

	AGE					
	23	24	25-29	30-34	35 and over	TOTAL
1974	201	149	362	217	257	10,737
1975	165	151	376	206	271	9,274
1976	190	146	363	240	275	8,580
1977	96	76	184	108	85	3,217

Source: Statistics Canada, Nursing in Canada, Cat. No. 83-226.

¹ Only includes eight provinces.

TABLEAU 6

Inscription en première année—programmes de base en sciences
infirmières menant au diplôme par âge—1974-1977

ANNÉE	ÂGE					
	18	18	19	20	21	22
1974	746	4,467	2,653	933	464	288
1975	910	3,294	2,215	910	502	274
1976	1,035	3,012	1,929	699	422	269
1977 ¹	203	1,062	695	342	191	175

	ÂGE					
	23	24	25-29	30-34	35 et plus	TOTAL
1974	201	149	362	217	257	10,737
1975	165	151	376	206	271	9,274
1976	190	146	363	240	275	8,580
1977	96	76	184	108	85	3,217

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada, Catalogue: 83-226.

¹ Ne comprend que huit provinces.

TABLE 7

Nurses from Foreign Countries Registered for the First Time in Canada, 1973-1977					
Region/Country	1977	1976	1975	1974	1973
TOTAL	1,351	1,696	1,705	1,147	785
Africa	22	25	20	21	17
South Africa	10	8	7	10	12
Other Africa	12	17	13	11	5
Asia	431	499	401	266	136
Hong Kong	66	74	36	27	23
India	21	27	30	23	29
Korea	8	8	10	8	12
Philippines	315	361	294	185	54
Other Asia	21	29	31	23	18
Europe	617	747	836	487	330
France	18	14	17	8	13
Ireland	20	29	18	20	11
Netherlands	14	21	19	12	24
U.K.	522	635	718	396	234
Other Europe	43	48	64	51	48
North America	228	338	379	307	253
U.S.A.	198	252	319	295	225
West Indies	7	7	6	1	4
Other	23	79	54	11	24
Oceania	48	82	61	63	43
Australia	31	53	44	44	33
New Zealand	17	29	17	19	10
South America	5	5	8	3	6

Source: Statistics Canada, Nursing in Canada, Cat. No. 83-226, 1978

TABLEAU 7

Infirmières étrangères autorisées pour la première fois au Canada, 1973-1977					
Région et pays	1977	1976	1975	1974	1973
TOTAL	1,351	1,696	1,705	1,147	785
Afrique	22	25	20	21	17
Afrique du Sud	10	8	7	10	12
Autres pays d'Afrique	12	17	13	11	5
Asie	431	499	401	266	136
Hong Kong	66	74	36	27	23
Inde	21	27	30	23	29
Corée	8	8	10	8	12
Philippines	315	361	294	185	54
Autres pays d'Asie	21	29	31	23	18
Europe	617	747	836	487	330
France	18	14	17	8	13
Irlande	20	29	18	20	11
Pays-Bas	14	21	19	12	24
Royaume-Uni	522	635	718	396	234
Autres pays d'Europe	43	48	64	51	48
Amérique du Nord	228	338	379	307	253
États-Unis	198	252	319	295	225
Antilles anglaises	7	7	6	1	4
Autres pays d'Amérique du Nord	23	79	54	11	24
Océanie	48	82	61	63	43
Australie	31	53	44	44	33
Nouvelle-Zélande	17	29	17	19	10
Amérique du Sud	5	5	8	3	6

Source: Statistique Canada, Soins infirmiers au Canada, cat. 83-226, 1978



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Candian Nurses Association:

Dr. Shirley Stinson, President;
Ms. Glenna Rowsell, Director of Labour Relations;
Ms. Ginette Rodger, Executive Director.

De l'Association des infirmières et infirmiers du Canada:

Mme Shirley Stinson, président;
Mme Glenna Rowsell, directeur des relations de travail;
Mme Ginette Rodger, directeur exécutif.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 25

Tuesday, February 24, 1981
Monday, March 2, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 25

Le mardi 24 février 1981
Le lundi 2 mars 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

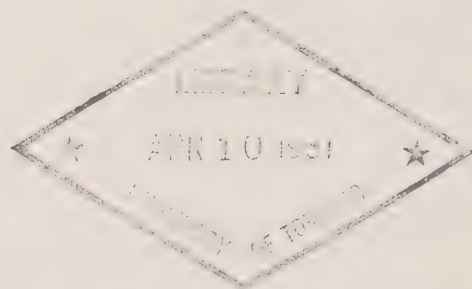
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, FEBRUARY 24, 1981

(36)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 11:48 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale and Orlikow.

In attendance: Mr. Murray Hardie, Executive Director; Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. J.-A. Guertin, Research Officer; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Committee proceeded to consider its future business.

On motion of Mr. Hawkes it was ordered,—That the evidence to be taken at the Committee's meetings in Fort McMurray, Alberta be recorded and printed.

On motion of Mr. Hawkes it was resolved,—That Sub-committees A and B travel to Denver, Colorado and New York, New York, respectively, on April 13 and 14, 1981, to hold discussions in connection with its Order of Reference.

On motion of Mr. Lonsdale it was resolved,—That the Committee take the following steps to examine manpower policies and matters related to the work of the Committee from April 18 to May 2, 1981: in the week of April 19, 1981, the Committee will visit Brussels, Belgium; in the week of April 26, 1981, Sub-Committees A and B will visit England and France and West Germany and Sweden, respectively.

On motion of Mr. Hawkes it was ordered,—That the staff accompanying the Committee be determined at a later date by the Chairman in consultation with the other members of the Committee.

On motion of Mr. Orlikow it was ordered,—That the Chairman invite Dr. David Dodge to appear before the Committee, which will sit to hear him *in camera* if he deems it necessary.

At 12:39 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, MARCH 2, 1981

(37)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:42 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. Kevin Kerr, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

Witnesses: From the Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies: Dean John Carson, Faculty of Administration, University of Ottawa; Dean P. Michael Maher, College of Commerce, University of Saskatchewan; Dr. Allan Blair, Past President, Administrative Sciences Association of Canada. *From the Inuit Tapirisat of*

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 24 FÉVRIER 1981

(36)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 11 h 48, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale et Orlikow.

Aussi présents: M. Murray Hardie, directeur exécutif; M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; MM. J.-A. Guertin et Kevin Kerr, chercheurs.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Le Comité entreprend l'examen du programme de ses prochains travaux.

Sur la motion de M. Hawkes, il est ordonné,—Que les témoignages à recueillir aux séances du Comité à Fort McMurray (Alberta) soient enregistrés et imprimés.

Sur la motion de M. Hawkes, il est décidé,—Que les sous-comités A et B se rendent à Denver, Colorado et New York, New York respectivement les 13 et 14 avril 1981 pour entamer des discussions dans le cadre de leur Ordre de renvoi.

Sur la motion de M. Lonsdale, il est décidé,—Que le Comité prenne les mesures suivantes pour examiner les politiques en matière de main-d'œuvre et les questions relatives aux travaux du Comité du 18 avril au 2 mai 1981; dans la semaine du 19 avril 1981, le Comité visitera Bruxelles, Belgique; dans la semaine du 26 avril 1981, les sous-comités A et B visiteront l'Angleterre et la France, l'Allemagne de l'Ouest et la Suède, respectivement.

Sur la motion de M. Hawkes, il est ordonné,—Que le personnel qui accompagne le Comité soit déterminé à une date ultérieure par le président, de concert avec les autres membres du Comité.

Sur la motion de M. Orlikow, il est ordonné,—Que le président invite M. David Dodge à comparaître devant le Comité à une séance tenue à huis clos, s'il le juge nécessaire.

A 12 h 39, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 2 MARS 1981

(37)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 42 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Marceau et McDermid.

Aussi présents: M. Kevin Kerr, chercheur; M. Murray Hardie, directeur exécutif.

Témoins: De la Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies: Doyen John Carson, Faculté d'administration, Université d'Ottawa; Doyen P. Michael Maher, Faculté de commerce, Université de la Saskatchewan; M. Allan Blair, ancien président, Administrative Sciences Association of Canada. *De Inuit Tapirisat of*

Canada: Mr. Michael Amarook, President; Ms. Marcia Kaplansky, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies made a statement and answered questions.

At 9:03 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 9:05 o'clock p.m. the sitting resumed.

The witnesses from the Inuit Tapirisat of Canada made a statement.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Within the South: Inuit Education, Training, Employment—presented by the Inuit Tapirisat of Canada, as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-37"*).

The Committee proceeded to question the witnesses.

At 10:04 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

Canada: M. Michael Amarook, président; M^{me} Marcia Kaplansky, recherchiste.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins de la Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies font des déclarations et répondent aux questions.

A 21 h 03, le Comité suspend ses travaux.

A 21 h 05, le Comité reprend ses travaux.

Les témoins de Inuit Tapirisat of Canada font des déclarations.

Conformément à une décision du Comité du vendredi 6 juin 1980, le président autorise que le document intitulé—Région Sud: Instruction, Formation et Emploi des Inuit—présenté par l'Inuit Tapirisat of Canada, soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir appendice «EMPL-37»*).

Le Comité entreprend l'interrogation des témoins.

A 22 h 04, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Tuesday, February 24, 1981

• 1150

*[Texte]***The Chairman:** Order please.

Members of the task force, we have some decisions to make with respect to our schedule and our work. I will bring you up to date on the meetings that we have planned already in case you want to take a note. These will go out to you in the mail but you may be interested, and then we will fill in the gaps.

On Monday next, at 7.30 p.m., we have the Inuit Tapirisat.

An hon. Member: What day is that?

The Chairman: March 2, at 7.30 the Inuit Tapirisat; at 9 o'clock the Association of Deans of Management and Business Administration. Then on Friday, 6 March at 9.15—by the way we are going to start those meetings at 9.15 rather than 9 o'clock because nobody comes at 9 o'clock except the witnesses.

An hon. Member: What is the date?

The Chairman: March 6 at 9.15, the Canadian Tooling Manufacturers' Association.

Monday, 9 March at 7.30 and 9 o'clock, the National Council of Women and the National Action Committee for the Status of Women. These are both about jobs and women and that will be women's night. Then Friday, 13 March at 9.15 in the morning we have asked the International Union of Machinists and Aerospace Workers to appear. They have not confirmed yet.

Mr. Murray Hardie (Executive Director to the Committee): Yes, they have, sir.

The Chairman: On they have. Excuse me; they have confirmed.

On Monday, 16 March at 8 o'clock we are trying to get the CSN or the CNTU, but they have not confirmed.

Mr. Hardie: No, they have not, sir.

The Chairman: Okay, they have not.

On Friday, 20 March at 9.15 the Apparel Manufacturers Association. They have not confirmed either?

Mr. Hardie: No they have not confirmed.

The Chairman: We have asked them to appear and they wanted to appear but they just have not confirmed that date.

Monday, 23 March we are in Hamilton. We have a full day of witnesses. We are going to try to go down there on the Sunday night. We are trying to get the Viscount because the flights into Hamilton are patchwork with Nordair and Air Canada. It will give us more flexibility if we get our own plane. It is cheaper to use the Viscount if we all go on the Viscount.

Mr. Orlikow: We go on Sunday?

The Chairman: We would go Sunday night; we would start our meetings at 9.30 Monday morning. We have the meetings

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 24 février 1981

[Traduction]

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

Messieurs, nous avons des décisions à prendre au sujet de notre calendrier et du déroulement de nos travaux. Je vais vous mettre au courant des séances qui sont déjà prévues et dont vous pourrez prendre note. Vous en recevrez une liste plus complète par la poste, mais en attendant, je peux vous donner certaines indications.

Lundi prochain à 19 h 30, nous recevons les représentants de l'Inuit Tapirisat.

Une voix: Quel jour?

Le président: Le 2 mars à 19 heures, l'Inuit Tapirisat; à 21 h 00, l'Association des doyens de gestion et d'administration. Le vendredi 6 mars à 09 h 15... à propos, nous avons décidé de commencer ces séances à 09 h 15 et non pas à 09 heures, parce qu'à 09 heures personne n'est jamais là, à l'exception des témoins.

Une voix: Quelle date?

Le président: Le 6 mars à 09 h 15, l'Association canadienne des fabricants d'outils.

Le lundi 9 mars à 19 h 30 et à 21 heures, le Conseil national des femmes et le Comité national d'action pour le statut de la femme. Ce soir-là, nous parlerons du travail des femmes; la soirée leur sera consacrée. Le vendredi 13 mars à 09 h 15, nous avons demandé au Syndicat international des machinistes et des travailleurs de l'industrie aérospatiale de nous rendre visite. Cela n'est pas confirmé.

M. Murray Hardie (directeur administratif attaché au Comité): Oui, ils ont confirmé.

Le président: Très bien, excusez-moi. Ils ont confirmé.

Pour le lundi 16 mars à 20 heures, nous essayons d'avoir la CSN—CNTU, mais ils n'ont pas confirmé.

M. Hardie: Non, pas encore.

Le président: Bon, ils n'ont pas confirmé.

Le vendredi 20 mars à 09 h 15, les représentants de l'Apparel Manufacturers Association. Ils n'ont pas confirmé non plus?

M. Hardie: Non, pas encore.

Le président: Nous leur avons demandé de comparaître; ils en ont manifesté le désir, mais ils n'ont pas encore confirmé.

Le lundi 23 mars, nous serons à Hamilton. Nous consacrons toute la journée aux témoins. Nous allons essayer de partir dimanche soir par le Viscount, si nous pouvons l'obtenir, parce que pour aller à Hamilton, il faut faire des correspondances avec Nordair et Air Canada. Si nous avions un appareil, ce serait plus facile. De plus, si nous prenons tous le Viscount, cela coûte moins cher.

M. Orlikow: Nous partons dimanche?

Le président: Nous pourrions partir dimanche soir et commencer lundi matin à 09 h 30. Les audiences à Hamilton

[Text]

in Hamilton right at the Industrial Training Board headquarters and we come back that night.

On Friday, 27 March at 9.15 before Question Period, we have the Canadian School Trustees.

Monday, 30 March we are in Thunder Bay and we would also try to get the Viscount to assist us with our travel. We have a day of hearings there.

Friday, 3 April at 9.15 the Fisheries Council of Canada; they have confirmed.

Mr. Hardie: That is correct, Sir.

The Chairman: Now for Monday, 6 April, I have written to the two ministers responsible for the Government of Alberta pointing out that we were not able to have a full meeting in the summer with them and also that there could be changes, which have occurred since then. I have asked, if they wish, to meet with the task force in Edmonton on 6 April. If they say yes, we will meet with them in Edmonton, probably in the morning or the afternoon of 6 April. If they say no, we will go right to Fort McMurray on the Monday. We are exploring with the oil companies and other people at Fort McMurray—I want your direction here and especially Jim's and David's. It was my feeling—but I am not dogmatic on this at all—that at Fort McMurray rather than bringing translators and equipment and everything else, that we have meeting with the officials, with our staff, and pick their brains and ask them what they think, but not have formal meetings. But what is your wish on that? We would also visit the premises and examine whatever. We are trying to set the whole program, the whole day and evening program, at Fort McMurray. But I am open.

• 1155

What do you feel, Jim?

Mr. Hawkes: Why would you not want the testimony there on the public record? Do we not have a number of groups...

The Chairman: No, it is more we asking them for their views. They have not asked us to appear before the task force, but we are interested in having their views. I was thinking of the kind of meetings we had in Washington. We set up meetings; we would go in; they would give us their views; we asked questions. I am not opposed to it. We have not mentioned either way to them. I have Murray working on that already, to contact them.

Mr. Hawkes: I had a letter from the Minister of Manpower and Immigration, federally. I do not have it with me, so my numbers may be somewhat wrong, but it was in response to the Committee of the Whole on estimates and questions I asked in that forum, and something like 125,000 man-years of employment are related to a single plan—a single mine.

The Chairman: To Alsands?

Mr. Hawkes: To one of those operations. It will vary according to the technology, but...

The Chairman: Which would you prefer?

Mr. Hawkes: And four are on the drawing boards; that is half a million jobs.

[Translation]

auront lieu dans les locaux de la Commission de formation industrielle, et nous reviendrons le soir même.

Le vendredi 27 mars à 09 h 15, c'est-à-dire avant la période des questions, nous recevons l'Association des commissaires scolaires.

Le lundi 30 mars, nous serons à Thunder Bay et, là encore, nous essaierons d'avoir le Viscount. Une journée d'audience est prévue à Thunder Bay.

Le vendredi 3 avril à 09h15, le Conseil des pêches du Canada, qui a confirmé.

M. Hardie: C'est exact.

Le président: Nous en sommes maintenant au lundi 6 avril, et j'ai écrit aux deux ministres responsables en Alberta; je leur ai dit qu'il nous avait été impossible d'organiser une véritable réunion cette été et que de plus, la situation avait dû changer depuis lors. Je leur ai demandé s'ils accepteraient de rencontrer notre groupe à Edmonton le 6 avril. S'ils acceptent, nous les rencontrerons à Edmonton le 6 avril, le matin ou l'après-midi. S'ils refusent, nous irons directement à Fort McMurray le lundi. Nous discutons actuellement avec les représentants des compagnies pétrolières et d'autres personnes intéressées de Fort McMurray. A ce sujet, je veux vous demander conseil, et en particulier à Jim et à David. Je n'ai pas d'opinion très arrêtée, mais j'ai pensé qu'à Fort McMurray, nous pourrions peut-être nous dispenser des séances officielles avec interprétation et enregistrement; nous pourrions nous contenter de leur demander leur opinion, d'essayer de savoir ce qu'ils pensent. Qu'en pensez-vous? Nous pourrions aussi visiter les locaux, voir ce qui nous intéresse. Bref, nous essayons d'établir un programme pour Fort McMurray, pour la journée, pour la soirée. En tout cas, je me rangerai à votre opinion.

Qu'en pensez-vous, Jim?

M. Hawkes: Pourquoi ne voulez-vous pas enregistrer les témoignages? Est-ce qu'il n'y a pas plusieurs groupes...

Le président: Non, c'est plutôt nous qui leurs avons demandé leur opinion. Ils n'ont pas demandé à comparaître, mais leur opinion nous intéresse. J'avais pensé à des séances un peu comme celles que nous avons eues à Washington. Nous pourrions organiser des réunions, puis une fois là, poser des questions, et ils nous diraient ce qu'ils pensent. Je n'ai pas vraiment de préférence; d'ailleurs, nous ne leurs en avons pas parlé, mais Murray est sur le point de les contacter.

M. Hawkes: J'ai reçu une lettre du ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du gouvernement fédéral. Je ne l'ai pas sous les yeux et le souvenir que j'en ai n'est peut-être pas tout à fait exact; quoi qu'il en soit, c'est une réponse à une question que j'avais posée en comité plénier sur les prévisions budgétaires: apparemment, on peut attribuer environ 125,000 années-hommes à une seule entreprise, une seule mine.

Le président: Alsands?

M. Hawkes: Une de ces entreprises. Cela dépend de la technologie, mais...

Le président: Qu'est-ce que vous préférez?

M. Hawkes: Il y a actuellement quatre projets qui sont à l'étude et qui représentent un demi-million d'emplois.

[Texte]

Mr. Orlikow: But you are talking about man-years. It could be 15,000 jobs for four or five years.

Mr. Hawkes: It will vary through the life span of the situation, but it relates to the decade. I do not think there is anything on the drawing boards in Canada, related to a specific industry, which matches that. I would think it would intensify the need to get what we are told onto the public record so that it is available to the planners of the nation in clear-cut terms.

The Chairman: Well, then, when Murray approaches them, could he ask them if they would mind—if they say, well, we will not mind talking to you, but we would rather talk to you informally, then I guess we are stuck with that. But we will ask them if they would talk to us publicly, on the record. Okay? It might be a mixed bag. Somebody might say yes, we will talk to you on the record; and others may say, look, we would like to have you in our offices and show you around and talk to you. I guess we will take it both ways.

Mr. Hawkes: Well, if nobody is willing to go on the public record, there is no point in taking the facilities to do that. But I would push to try to get them to do that, because I think it is important.

Mr. Hardie: Mr. Chairman, at this time, though, I think it should be pointed out to the committee that we have not received any requests from any groups in Fort McMurray to appear before the task force. But I will now approach . . .

The Chairman: Yes, but I have already asked you to get in touch with the oil companies and Petro-Canada and so on. But as I mentioned to Jim, they did not come to us; we are going to them. But ask them; say there is a great interest because of the great possibility of jobs, what affects those jobs, and so on.

So Fort McMurray would be the Monday or the Tuesday, depending on what the ministers in Alberta say. If the ministers in Alberta say they have nothing further to say to us, then we go to Fort McMurray on the Monday.

We have also written the groups in Yellowknife. If there is enough interest there, we will go there. If there is not enough interest, there, we will go there. If there is not enough interest, we will not go there. So there could be two or three days in that week.

We have already started the ball rolling to resurect the New York City hearings for Monday, April, 13 and Tuesday, April 14. There was a CIDA project there . . .

An hon. Member: What days were they?

The Chairman: Monday, April 13 and Tuesday, April 14, for one subcommittee.

We have asked that we look for a CIDA project in Denver or another western city, because Jim indicated he would prefer a western city. So, our first choice is Denver, but if it is not Denver,—if they say Denver is not a very good one, then we will go back to you. But . . .

[Traduction]

M. Orlikow: Mais vous parliez d'années-hommes; cela pourrait représenter 15,000 emplois pendant quatre ou cinq ans.

M. Hawkes: Eh bien, cela dépend de la durée de l'exploitation, mais de toute façon ce sont des chiffres pour cette décennie. Je ne crois pas qu'il existe au Canada d'autre projet comparable à ceux-là. En tout cas, il me semble que c'est une raison suffisante pour enregistrer ce qu'on nous dira, pour que les planificateurs de la nation puissent s'y référer.

Le président: Dans ce cas, Murray pourrait leur demander ce qu'ils en pensent, mais s'ils nous répondent qu'ils préfèrent discuter avec nous sans être enregistrés, nous n'aurons pas le choix. En tout cas, nous leurs demanderons qu'ils acceptent de nous parler en public, d'être enregistrés. D'accord? Ils ne seront probablement pas unanimes; certains accepteront, d'autres nous diront qu'ils veulent bien discuter avec nous, nous faire visiter leurs entreprises, etc. Il y aura du pour et du contre.

M. Hawkes: Bien sûr, si personne n'accepte de parler en public, il est inutile d'emporter tout le matériel. Mais j'aimerais bien que nous essayions de les convaincre, car cela me paraît important.

M. Hardie: Monsieur le président, je précise que jusqu'à présent nous n'avons reçu aucune demande de comparution de Fort McMurray, mais j'ai l'intention d'entrer en contact . . .

Le président: Oui, mais je vous ai déjà demandé d'entrer en contact avec les compagnies pétrolières et Petro-Canada, etc. Effectivement, comme je l'ai fait remarquer à Jim, ils ne sont pas venus à nous, c'est nous qui leur demandons leur avis. En effet, leur opinion nous intéresse puisqu'ils seront responsables d'un si grand nombre d'emplois.

Nous serons donc à Fort McMurray lundi ou mardi selon la réponse des ministres en Alberta. S'ils n'ont rien à nous dire, nous irons directement à Fort McMurray le lundi.

Nous avons également écrit à certains groupes de Yellowknife. S'ils manifestent suffisamment d'intérêt, nous nous rendrons à Yellowknife. Dans le cas contraire, nous n'irons pas. Il est donc possible que nous voyagions pendant deux ou trois jours cette semaine-là.

Nous avons déjà commencé à organiser de nouveau des audiences à New York pour le 13 et le 14 avril. L'ACDI a . . .

Une voix: Quels jours?

Le président: Lundi 13 avril et mardi 14 avril, un sous-comité.

Nous avons décidé d'étudier un projet de l'ACDI à Denver ou dans une autre ville de l'Ouest; en effet, Jim préfère une ville de l'Ouest. Donc, d'abord, nous choisissons Denver . . . s'ils estiment que Denver ne constitue pas un très bon choix, nous reviendrons à vous. Cependant . . .

[Text]

• 1200

Mr. Hawkes: I understand you thought Washington-Denver would be a good choice.

The Chairman: Yes, I think it would be.

That is the direction, so one subcommittee . . . We will try to line up expert groups in the Denver area. Those meetings would be informal type meetings like the Washington ones, like the ones . . .

Is that plan of action fine? We were supposed to see, in addition, in New York—the last time we had lined up these people at Columbia and CCNY—I forget their names, who were they?

Mr. Hardie: There was Dr. E. Ginzberg and one or two other of his colleagues.

The Chairman: Yes. They are experts in manpower economics, and so on.

We will set up the program. So is that approved? New York City, the east; Denver, the west. We will say Denver in the west, that is what the committee wants.

Now we will discuss the next phase. We have done preliminary work on whether we should visit institutions, government officials, industry and labour people in Europe. Our Department of External Affairs has explored the situation. We already have quite positive responses from Sweden and from West Germany. As a matter of fact West Germany wants us to go for four days which is a little too much. They want to set up a complete program for us and so do the Swedes.

The research staff has suggested to me that—Gerry has looked into it, Murray has had the Department of External Affairs, on my request, look into it—the principal countries that have important and worthwhile programs in this area are West Germany, Sweden, the U.K. and France. The other potential, Gerry tells me, is the headquarters of the European Economic Community in Brussels. The community has a lot of experts on this subject, too.

My original proposal was that we would break into two subcommittees and do something like three days and two days, or two days and three days—one subcommittee visiting two countries, another one two countries. Just to put it on the record, Gilles Marceau wanted the whole committee to go to all places and spend more than a week. I feel that I could not go for more than a week but I am in the hands of the committee.

The West Germans would like us to arrive on Sunday, April 26, in the evening, so that we could start our work on the Monday. They pointed out that in continental Europe, Friday, May 1, is a holiday. It is not a holiday in the U.K. but it is in France, Germany and Sweden. What is the view of the committee? I am willing to set it up any way you suggest—either one group going to Germany and France, another one to England and Sweden, or God knows how.

[Translation]

M. Hawkes: J'avais cru comprendre que vous estimiez bon d'aller à Washington et à Denver.

Le président: Oui, c'est ce que je pense.

C'est dans ce sens que l'on a décidé d'aller et, par conséquent, un sous-comité . . . nous essaierons de contacter des groupes de spécialistes dans la région de Denver. Il s'agira de réunions tout à fait informelles, comme celles de Washington, comme celles . . .

Ce plan d'action vous satisfait-il? En plus, à New York, nous devons rencontrer . . . la dernière fois nous avons contacté des gens à Columbia et au CCNY . . . j'ai oublié leur nom.

M. Hardie: Il s'agissait de M. E. Ginzberg et d'un ou deux de ses collègues.

Le président: Oui. Ce sont des spécialistes de l'économie de la main-d'œuvre ainsi de suite.

Nous allons établir le programme. Donc c'est d'accord? New York et l'Est; Denver et l'Ouest. Nous dirons donc Denver pour l'Ouest, c'est ce que le Comité souhaite.

Nous passons maintenant à la phase suivante. Nous avons cherché à savoir s'il fallait rencontrer des groupes, des fonctionnaires, des représentants du secteur privé et des syndicalistes en Europe. Notre ministère des Affaires extérieures a étudié la situation. Nous avons déjà reçu des réponses tout à fait positives de la part de la Suède et de l'Allemagne de l'Ouest. D'ailleurs, les Allemands de l'Ouest veulent que nous restions quatre jours, ce qui est un peu trop. Ils veulent établir un programme complet à notre intention, ainsi d'ailleurs que les Suédois.

Selon les membres de notre personnel de recherche, Gerry a étudié la question et Murray a demandé au ministère des Affaires extérieures de se pencher sur la chose, à ma demande. Les pays qui ont lancé des programmes importants à cet égard sont l'Allemagne de l'Ouest, la Suède, le Royaume-Uni et la France. Gerry m'a dit que ce serait peut-être intéressant de se rendre au siège social de la Communauté économique européenne à Bruxelles. La Communauté a beaucoup de spécialistes sur ce sujet également.

J'ai pensé que nous pourrions nous diviser en deux sous-comités, ce qui nous permettrait de siéger trois jours et deux jours ou deux jours et trois jours . . . un sous-comité se rendant dans deux pays l'autre dans les deux autres. Gilles Marceau voulait que le Comité dans son ensemble se rende dans tous ces endroits et que le voyage dure plus d'une semaine. J'estime qu'il me serait difficile de partir pendant plus d'une semaine, mais je m'en remets à vous.

Les Allemands de l'Ouest aimeraient que nous arrivions le dimanche 26 avril au soir et ainsi nous pourrions commencer nos travaux dès le lundi. Ils nous ont indiqué que, sur le continent, le vendredi 1^{er} mai est un jour férié. Ce n'est pas un jour férié au Royaume-Uni, mais cela l'est en France, en Allemagne et en Suède. Qu'en pense le Comité? Je suis prêt à prendre toutes les mesures qui vous satisferont . . . un groupe pourrait se rendre en Allemagne et en France, l'autre en Angleterre et en Suède, ou Dieu sait quoi.

[Texte]

Jim, as Vice Chairman, it would be appropriate, I think, that you or Gilles Marceau would lead one subcommittee and I would lead the other subcommittee, if we did it in subcommittees.

By the way, the week that is planned for this would not be the week of the Easter recess but the end of that week. We would leave the end of the Easter recess week. Easter is on Sunday, April 19, and it would be suggested that we leave either Saturday night, April 25, or Sunday morning, April 26. I think the planes fly in the evening, so perhaps we would leave Saturday night, April 25 and we would get to Europe... There is also the possibility that we would go to Lahr on a government plane. The Department of National Defence has got regular flights to England and to Lahr, West Germany, several times a week with Boeing 707s. These are passenger aircraft that they use for their troops and personnel but we could check that out.

• 1205

What is the opinion of the committee? My proposal would be that we try to arrive on Sunday in Europe in two groups and that we come back the next weekend; that we spend two or three days in those four countries. I am in your hands as to whether you want to try to spend a day in Brussels at the economic community directorates. Gerry could perhaps answers questions on some of this.

Mr. Swartz: If I can clarify the EEC thing, it would not be the only possibility in Brussels. Belgium itself has one of the best apprenticeship training systems in Europe and it might be useful to talk to some of the government and employer and union organizations in Belgium. Also, there are parallels there between the labour-organization splits and the kind of...

The Chairman: On language?

Mr. Swartz: Yes, on language and on location. There are parallels to be drawn for Canada as well in their operations. So we can do more than simply see the economic directorates of the EEC in Belgium.

The Chairman: Any views? Does the committee have questions or views to express?

Mr. Hawkes: I do not know whether to just assert something or to ask some questions first. You said that West Germany felt four days would be required. If you accept that, what are the choices in terms of cutting things out? Do the four days that they envision to teach us about what they do include travel within Germany or is it all in one place?

The Chairman: It is all in one place.

I will read you the telex. I always have trouble reading External Affairs telexes but I will read you what they say as best I can. This was exchanged between the German government and our Canadian External Affairs people.

It says the proposed week of April 27 is limited to four working days because May 1 is a holiday in most of continental Europe. Total time available is thus five working days, April 24 and April 27 to 30. Keeping in mind this narrow time frame, they have contacted the German federal employment

[Traduction]

Jim, comme vous êtes vice-président, j'estime qu'il serait bon que vous ou Gilles Marceau dirigiez l'un des sous-comités, je dirigerai l'autre, si bien sûr nous nous divisons en sous-comités.

A ce propos, ce serait donc à la fin de l'intersession de Pâques que nous nous rendrions là-bas. Pâques tombe le dimanche 19 avril et on a proposé que nous partions soit le samedi soir, le 25 avril, ou le dimanche matin, le 26 avril. Comme les avions partent le soir, peut-être faudra-t-il choisir le samedi soir, 25 avril, et nous arriverions en Europe... nous pourrions aussi nous rendre à Lahr en empruntant un avion du gouvernement. Le ministère de la Défense nationale a des vols réguliers vers l'Angleterre et vers Lahr, en Allemagne de l'Ouest, plusieurs fois par semaine, par Boeing 707. Ce sont des avions pour voyageurs qu'il utilise à l'intention des hommes de troupe et de son personnel, et nous pourrions procéder aux vérifications nécessaires à ce propos.

Qu'en pensent les membres du Comité? Je propose que nos deux groupes arrivent en Europe le dimanche, pour revenir le week-end suivant; ainsi, nous pourrions passer deux ou trois jours dans ces quatre pays. C'est à vous de décider si vous voulez passer une journée à Bruxelles, au siège de la Communauté européenne. Gerry a peut-être des réponses à donner à ce sujet.

M. Swartz: La CEE n'est pas le seul organisme que l'on pourrait visiter à Bruxelles. En effet, la Belgique a instauré l'un des meilleurs systèmes d'apprentissage et il serait peut-être utile de s'entretenir avec des représentants du gouvernement, du patronat et des syndicats de ce pays. On peut également faire des parallèles entre la composition des syndicats et le genre de...

Le président: Sur le plan linguistique?

M. Swartz: Oui, ainsi qu'en fonction de l'emplacement. Il y a donc des parallèles à faire avec le Canada, et il serait dommage de se limiter simplement aux services du marché commun en Belgique.

Le président: Qu'en pensez-vous? Avez-vous des questions à poser?

M. Hawkes: Je ne sais pas si je vais commencer par faire quelques observations ou par poser des questions. Vous avez dit que l'Allemagne de l'Ouest estimait qu'il fallait quatre jours; dans ce cas, quelles sont les possibilités qui nous restent? Ces quatre jours comprennent-ils les déplacements effectués en Allemagne ou bien tout se passe-t-il au même endroit?

Le président: Tout se passe au même endroit.

Permettez-moi de vous lire le télex. J'ai toujours du mal à lire les télex du ministère des Affaires extérieures, mais je vais faire de mon mieux. Il est adressé par le gouvernement allemand à notre ministère des Affaires extérieures.

Il dit que la semaine du 27 avril ne comprend que quatre jours ouvrables étant donné que le 1^{er} mai est un jour férié dans la plupart des pays d'Europe continentale. Nous disposons donc en tout de cinq jours ouvrables, les 24, 27, 28, 29 et 30 avril. Compte tenu de ce calendrier très serré, ils ont

[Text]

institute in Nuremberg, which confirms that a full three days are necessary to cover information required by our task force. The institute can accommodate the task force during the week of April 27 and they propose the following schedule:

They suggest that we arrive in Nuremberg on Sunday, April 26, with the commencement of the program April 27. On April 27, 28 and 29, briefings at the federal employment institute. I think maybe they think we need three days. I do not know if we do. Then on April 30, a visit to the industries in the Nuremberg area, and they say they have some important ones. There is a large truck manufacturer with a training program; there is tool and die, a manufacturer of office equipment; and there is a big mail order house that they also feel is interesting. They suggest that we do those in one day.

The German government also says they want to host a dinner for us, and the Canadian government suggests we host a reciprocal dinner for them one evening. It goes into things like that. They recommend that the External Affairs department will help us with that.

It is in our hands. This is what they suggest. I do not even remember exactly where Nuremberg is. It is in the industrial heartland of Germany somewhere. I know where Hamburg is, I know where Munich is and I know where Bonn is. Do you know where Nuremberg is more or less?

Mr. Orlikow: I was there. That is where the Olympics were held.

The Chairman: No, no, the Olympics were in Munich.

Mr. Orlikow: No, no, the Olympics in the nineteen-thirties. That is where they had the huge rallies.

An hon. Member: The generation gap.

The Chairman: That is where Hitler had the huge rallies. Nuremberg is a very famous city. Is that in southern Germany? Is it in the Ruhr?

• 1210

Mr. Orlikow: No, but it is not too far from any of those places. I have been to Germany and, when you make arrangements to go there, you can be sure that, whatever number of days you are there, they will fill them up from 8 a.m. until 10 p.m.

I do not think it is practical for the committee to try to go to all these places. Then you would be thinking of at least two weeks. So I think . . .

The Chairman: When you say all these places, do you . . . ?

Mr. Orlikow: The five countries. I think what we should do is to split the committee into two and have . . .

The Chairman: Go to two countries each?

[Translation]

contacté l'Institut de l'emploi de l'Allemagne fédérale à Nuremberg, lequel a confirmé qu'il fallait trois jours pleins pour informer notre groupe de travail de tous les renseignements demandés. L'Institut peut nous recevoir pendant la semaine du 27 avril et il propose le calendrier suivant:

Il nous propose d'arriver à Nuremberg le dimanche 26 avril, le programme d'activités commençant dès le lendemain. Les 27, 28 et 29 avril, nous aurions des séances d'information à l'Institut de l'emploi de l'Allemagne fédérale. Trois jours sont prévus, mais je ne sais pas si nous aurions vraiment besoin de ces trois jours. Ensuite, le 30 avril, nous visiterons les entreprises de la région de Nuremberg, dont certaines sont importantes. Il y notamment un gros fabricant de camions, qui dispense un programme de formation; il y a également une usine d'outillage et un fabricant d'équipement de bureau. On nous propose aussi de visiter une importante maison de ventes par correspondance. Toutes ces visites pourraient être faites en une journée.

Le gouvernement allemand nous convie, par ailleurs, à un dîner et le gouvernement canadien nous propose de leur rendre l'invitation. Cela fait partie de ce genre de visites et le ministère des Affaires extérieures pourrait nous aider.

C'est donc à vous de décider. Vous savez maintenant ce que l'on nous propose. Je ne me souviens pas exactement où se trouve Nuremberg. Il me semble que c'est quelque part dans la zone industrielle de l'Allemagne. Je sais où se trouvent Hambourg, Munich et Bonn, mais savez-vous où se trouve, à peu près, Nuremberg?

M. Orlikow: J'y suis allé; c'est là qu'ont eu lieu les Jeux olympiques.

Le président: Non, les Jeux olympiques ont eu lieu à Munich.

M. Orlikow: Non, je veux parler des Jeux olympiques des années 30. Il y avait eu d'énormes rassemblements.

Une voix: C'est cela le fossé des générations.

Le président: C'est à Nuremberg que Hitler a organisé d'énormes rassemblements. C'est une ville très célèbre. Se trouve-t-elle dans le sud de l'Allemagne ou dans la Ruhr?

M. Orlikow: Non, mais elle n'en n'est pas très loin. Je suis déjà allé en Allemagne et, croyez-moi, quel que soit le nombre de jours que vous y passerez, les Allemands s'arrangeront pour vous occuper de 8h du matin jusqu'à 10h du soir.

Je ne pense pas qu'il serait très pratique d'essayer de nous rendre dans tous ces endroits. A ce moment-là, il faudrait prévoir au moins deux semaines. J'estime donc . . .

Le président: Lorsque vous parlez de tous ces endroits, voulez-vous . . . ?

M. Orlikow: Je veux parler des cinq pays. A mon avis, nous devrions diviser le Comité en deux et . . .

Le président: Que chaque sous-comité aille dans deux pays?

[Texte]

Mr. Orlikow: Yes, plus Belgium, if Gerry thinks it is really important. Maybe one committee would go to two countries and the other committee would go to three.

Mr. Hawkes: In that same context, what has been running through my mind is that, Easter is April 19 and traditionally Parliament does not sit the following week . . .

The Chairman: That is right.

Mr. Hawkes: . . . and then you are suggesting the week after the break . . .

The Chairman: Again, it is not written in stone. I did that, Jim, because many members of the committee feel that is one of the few times they have to spend with their families. They did not want to take the whole week travelling abroad when that was one of the few times they have. I feel that way, too. I do not mind giving part of the week to it, but not the whole week.

Mr. Hawkes: What was running through my mind is that there are seven of us and we all have different family-life circumstances and commitments. My own situation is such that I could probably go on about Good Friday and spend the two weeks. If there were a couple of other members who could do that, and then two or three who could just spend the one week, maybe, in that pattern of splits—some people for two weeks and some for one—we could get the maximum value out of it.

The Chairman: Yes, right.

Mr. Hawkes: You know, there are jet lag and things involved when you travel that distance.

The Chairman: That is right. By the way, if the program is to start on a Monday, we could arrive on the Saturday in Nuremberg. We do not have to arrive on the Sunday. You could give yourself a day. The government, I think, and the committees' branch understand that. They do not expect you to arrive there and just go right into the meetings. That is impossible.

Mr. Hawkes: Does that free it up?

The Chairman: Well, that does not bother me. Maybe what we could do is canvas the members and see how many would be willing to go a little earlier during that week of recess. I think going to the Economic Community would be interesting. Do you think so, David? Do you think if we could put that in for one of the subcommittees it would be worthwhile? It would seem to me that it would be.

Mr. Orlikow: If a few of the members could go and do that, say, the Thursday and Friday before, then you could split into two and in one week each subcommittee could do two . . .

Mr. Hawkes: What I thought, David, was that two or three of us could go somewhere even on April 19 and be there the whole week. Then the rest could come over for the following week. We could be in two situations and you could mix and match. If there was a group of two or three who were there for the first week, you might want to split that group going into the second week. Then, somebody would carry the background

[Traduction]

M. Orlikow: Oui, plus la Belgique, si Gerry estime que cela vaut vraiment la peine. Ainsi, un sous-comité pourrait aller dans deux pays et l'autre dans trois.

M. Hawkes: A ce propos, je viens de penser que Pâques tombe le 19 avril et que, traditionnellement, le Parlement ne siège pas la semaine qui suit.

Le président: C'est exact.

M. Hawkes: . . . Vous nous suggérez donc de partir la semaine qui suit l'ajournement . . .

Le président: Rien n'est décidé encore. C'est ce que j'avais proposé, Jim, parce que beaucoup de membres du Comité estiment que c'est l'un des rares moments qu'ils passent auprès de leur famille. Pendant cette semaine d'ajournement, ils préféreraient donc rester dans leur famille plutôt que d'aller à l'étranger. Je suis du même avis. Certes, je serais prêt à partir au milieu de la semaine d'ajournement, mais pas au début.

M. Hawkes: Nous sommes sept et nous avons chacun nos propres engagements privés et familiaux. Personnellement, je pourrais certainement partir le Vendredi saint pour deux semaines. Si deux autres députés sont prêts à m'accompagner, on pourrait ainsi déjà faire une partie du travail. Deux ou trois autres pourraient ensuite partir pour une semaine seulement. De cette façon, on utiliserait notre temps au maximum.

Le président: Vous avez raison.

M. Hawkes: Vous savez, sur des distances pareilles, il y a toujours des retards d'avion et autres péripéties de ce genre.

Le président: C'est exact. A propos, si notre programme d'activités doit commencer le lundi, nous pourrions arriver à Nuremberg le samedi précédent. Nous ne sommes pas obligés d'arriver à la dernière minute; ainsi, vous pourriez avoir une journée de repos. Le gouvernement et la direction du Comité comprennent cela, j'en suis sûr. Ils ne vous obligent pas à arriver à votre destination à la dernière minute, pour commencer vos réunions dès le lendemain matin. C'est impossible.

M. Hawkes: Cela vous convient-il?

Le président: Pourquoi pas. Il faudrait se renseigner auprès des membres du Comité pour savoir combien d'entre eux seraient prêts à partir un peu plus tôt, pendant la semaine d'ajournement. Je pense qu'il serait intéressant de rendre visite au siège de la CEE, n'est-ce pas David? Ne pensez-vous pas qu'il vaudrait la peine qu'un des sous-comités s'y rende? A mon avis, cela en vaudrait la peine.

M. Orlikow: Si un ou deux députés étaient prêts à partir le jeudi ou le vendredi précédent, on pourrait ensuite diviser le Comité en deux sous-comités pour la semaine suivante, chacun se chargeant de deux pays.

M. Hawkes: Je pensais, David, que deux ou trois d'entre nous pourraient aller dans tel endroit dès le 19 avril et y passer toute la semaine. Le reste du Comité pourrait arriver la semaine suivante et pourrait ainsi le diviser en deux. Si deux ou trois députés étaient déjà là la première semaine, on pourrait les répartir dans les deux sous-comités de la deuxième semaine. Ainsi, ils pourraient faire part aux autres membres

[Text]

knowledge from the first week into the new situations that we would be going into the second week.

The Chairman: Okay. I understand there is a consensus developing here that we would see who could go the first week when Parliament is not sitting. They would go as the committee. Then, in the second week, we would break into the subcommittees and do what was left. We would try to include Brussels and the EEC and those four countries. Are those four countries acceptable? On the basis of the information given to us, they are the best ones on levy-grants, on apprenticeships and on training. Some people have suggested Switzerland and Holland, but you just cannot go everywhere. You are getting out of bed every morning, throwing your things into a bag and racing from plane to plane. You are spending your time travelling, I think, all the time and not spending enough time talking to people and seeing things. I think we should, in each place, meet the parliamentary committees, our equivalent committees, and talk to them, exchange views—with the opposition members and on the critical points of their own program. We should meet industry and labour people and see some of the public servants, the bureaucrats. It is important to talk to the politicians as well, and I think I did some preliminary talking. You all agreed that that would be an important part, because you can get the bureaucrats almost anywhere, they are always travelling around. You can see them but you cannot always see the committees.

• 1215

I think, then, we should make a resolution to pursue that plan. It may have to be varied, but if I understand the resolution, and I will try to put it in terms that can be approved, it is that we take steps to examine manpower policies and matters related to the work of the committee in Europe for the period from April 18 to May 2. During the first week the committee would visit what we could line up. In particular, we will try in that week for the Economic Community. In the second week, the committee would break into subgroups. The five places we would like to set up would be West Germany and Sweden—where we have got positive responses already—France and the U.K. Is that agreed to?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Okay. Now, the other thing is . . .

Mr. Hawkes: Could I?

The Chairman: Yes, Jim.

Mr. Hawkes: I would like to see the Clerk canvas the seven members to see whether they have the one or the two weeks.

The second thing is, given that, Warren, we start travelling: we travel on the March 23, we travel on the 30th, we travel on the 6th and 7th, we travel on April 13 and 14, then we travel to Europe for two weeks.

The Chairman: We were not going to go this early before, but now we . . .

[Translation]

du Comité des connaissances qu'ils ont acquises pendant la première semaine.

Le président: Si je comprends bien, donc, vous aimeriez que quelques députés partent au début de la semaine d'ajournement. Pendant la deuxième semaine, le Comité se diviserait en deux sous-comités qui se chargeraient des visites restantes. Nous essayerions d'aller à Bruxelles, au siège de la CEE, ainsi que dans ces quatre pays. Êtes-vous d'accord pour aller dans ces quatre pays? D'après les renseignements qui nous ont été donnés, ce sont les pays les plus intéressants à visiter étant donné leurs programmes de subventions, d'apprentissage et de formation. Plusieurs personnes ont proposé la Suisse et la Hollande, mais on ne peut pas aller partout. En effet, on ne peut pas refaire nos valises et courir à l'aéroport tous les matins. Je crois que vous passez trop de temps à voyager et que vous ne consacrez pas suffisamment de temps à discuter avec les gens et à prendre connaissance de la situation. A mon avis, à chaque endroit, nous devrions rencontrer les comités parlementaires, nos homologues, et discuter, à savoir des échanges d'opinion avec les représentants de l'opposition et sur des points critiques de leurs propres programmes. Nous devrions rencontrer les représentants de l'industrie et des syndicats, de même que certains fonctionnaires, les bureaucrates. Également, il est important de discuter avec les politiciens et je crois avoir fait quelques efforts préliminaires. Vous avez tous reconnu que ce serait une partie importante de notre travail, puisque de toute façon nous pouvons discuter avec les fonctionnaires presque n'importe où, ces derniers voyageant beaucoup. On peut les rencontrer facilement, ce qui n'est pas toujours le cas des membres des comités.

Je crois donc que nous devrions nous engager à suivre ce plan. Il faudra peut-être le modifier, mais si j'ai bien compris la résolution, nous devons prendre les mesures pour étudier les politiques de main-d'œuvre et les autres sujets connexes aux travaux de notre Comité, en Europe, du 18 avril au 2 mai. Pendant la première semaine, les membres du Comité effectueraient des visites que nous pourrions organiser. Nous essaierions plus particulièrement d'aller à la CEE. Au cours de la deuxième semaine, le Comité se scinderait en sous-comités. Nous voudrions aller dans cinq pays, l'Allemagne de l'Ouest, la Suède . . . d'où nous avons déjà reçu une réponse positive . . . en France et en Grande-Bretagne. Vous êtes d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: D'accord. De plus . . .

M. Hawkes: Une question?

Le président: Oui, Jim.

M. Hawkes: Je voudrais que le greffier fasse une petite enquête auprès des sept membres du Comité pour savoir s'ils peuvent se libérer pendant une ou deux semaines.

Deuxièmement, nous commencerons bientôt à voyager, Warren: nous voyageons le 23 mars, le 30 mars, les 6, 7, 13 et 14 avril; puis, nous nous rendrons en Europe pour deux semaines.

Le président: Nous n'avions pas l'intention de partir si tôt, mais maintenant nous . . .

[Texte]

Mr. Hawkes: Okay, but what I was going to suggest is that we kill the U.S. trip, the April 13, 14 trip, and instead, during that week, arrange some briefings with foreign affairs people for committee members and for staff to give us some sense, as best they can, of what we are facing in Europe. We do that close to the tie and then, after we come back, we do the U.S. stuff.

The Chairman: I do not know how far down the road—we have started again. I do not want to get the Americans too upset. We cancelled New York. New York, of course, is only a one-hour trip from Ottawa, it is a very short hop. I do not want them to think we are always changing that.

Mr. Orlikow: I would be very hesitant to cancel any American stuff. If you look . . .

The Chairman: It may be all gone.

Mr. Orlikow: . . . at last Friday's *New York Times*, it has two pages on what President Reagan proposes, and employment programs are right in there for a cutback.

The Chairman: But if you are in Calgary that weekend you can get down to Denver—again, it is only about an hour's flight, is not it, from Calgary? There is a direct flight now, I think.

Mr. Hawkes: But getting back here from Denver is a little more time consuming.

The Chairman: I think your idea is a good one but I do not want to do it for two reasons: One, we have twice approached the Americans, this will be the second tie, and if we postpone it again they may think we are kind of shaky ourselves; the other point is that the CIDA projects, which are very interesting projects, may be canned. That is still . . .

Mr. Hawkes: Okay. About the briefing, though, maybe on the 17th and 18th, from foreign affairs before we go to Europe . . .

The Chairman: Without a doubt.

Mr. Hawkes: . . . I would still like to hang on to that.

The Chairman: Exactly. That is always done, and we will line that up. We will get a briefing. We will ask for briefing on Thursday, April 16. The House usually adjourns late on the Thursday so we will try to get briefings on the Thursday morning.

• 1220

So, is the formulation that I suggested to the committee after discussion agreed to? I presume it is agreed to. So I will ask the staff to follow up.

Those meetings in Europe will be like the ones in Washington: They will not be recorded. We will all take notes, of course, but the question is what kind of staff assistance do we want. I was talking with the staff earlier about whether, for those kinds of meetings, we should try to bring a very com-

[Traduction]

M. Hawkes: D'accord, mais j'allais proposer que nous laissions tomber notre voyage des 13 et 14 avril aux États-Unis; pendant cette semaine-là, nous pourrions organiser des séances d'information pour les membres du Comité et le personnel. Nous pourrions inviter les représentants des Affaires étrangères pour nous donner une idée de ce qui nous attend en Europe. Nous le ferions peu de temps avant de partir puis, en revenant d'Europe, nous pourrions aller aux États-Unis.

Le président: Je ne sais pas jusqu'où . . . Nous avons recommencé. Je ne veux pas trop indisposer les Américains. Nous avons annulé notre voyage à New York. Évidemment, New York n'est qu'à une heure d'Ottawa, c'est un vol très court. Je ne voudrais pas qu'ils croient que nous changeons toujours nos plans.

M. Orlikow: J'hésiterais beaucoup à annuler notre voyage aux États-Unis. Si vous avez vu . . .

Le président: Ce sera peut-être trop tard.

M. Orlikow: . . . l'édition de vendredi du *New York Times* on y trouve deux pages sur les propositions du président Reagan, et les programmes d'emploi feraient l'objet de restrictions budgétaires.

Le président: Si vous êtes à Calgary pendant cette fin de semaine-là, vous pourriez aller à Denver . . . encore là, ce n'est qu'un vol d'une heure environ, à partir de Calgary, n'est-ce pas? Je crois qu'il y a maintenant un vol direct.

M. Hawkes: Mais il faut plus de temps pour revenir de Denver.

Le président: Je crois que votre idée est valable, mais je ne l'approuverai pas pour deux raisons: d'abord, nous avons contacté les Américains à deux reprises, celle-ci étant la deuxième; si nous remettons notre visite une fois de plus, ils penseront peut-être que nous ne sommes pas nous-mêmes très sûrs de notre coup. D'autre part, les projets de l'ACDI, qui sont très intéressants, pourraient être retardés. C'est toujours . . .

M. Hawkes: D'accord. Quant aux séances d'information, nous pourrions peut-être recevoir les représentants des affaires étrangères les 17 et 18 avril, avant de partir pour l'Europe . . .

Le président: Sans doute.

M. Hawkes: . . . je tiens quand même à cette idée.

Le président: Très juste. De telles réunions d'information ont lieu chaque fois, et nous en organiserons une. Cette réunion d'information aura lieu le jeudi 16 avril. Généralement, la Chambre ajourne tard le jeudi et nous essaierons donc d'organiser cette réunion pour le jeudi matin.

Donc, la proposition que j'ai faite au Comité est-elle adoptée? Je suppose que oui. Je demanderai donc au personnel de prendre les dispositions appropriées.

Comme à Washington, les réunions tenues en Europe ne seront pas enregistrées. Nous prenons tous des notes, bien entendu, mais nous devons maintenant nous demander quel personnel de soutien devrait nous accompagner. J'en ai discuté avec notre personnel. Devrions-nous être accompagnés de sté-

[Text]

petent stenographer to help us take notes or should we try to get someone from the Canadian embassies in the different places.

We do need administrative people with the main committee to do the financial arrangements, travel arrangements: that would be the clerk and/or two clerks and/or the administrative director, and we probably need at least one researcher. If we split into two, that is the staff that I think we need. Possibly the committee feels we should try to take a stenographer with us to take shorthand notes all the time. I am talking about a competent stenographer. I often take my own notes but I miss sometimes.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, these people are visited quite frequently. I am sure they will have a fair amount of prepared material so I do not think we need a stenographer.

The Chairman: Okay. So for the main group is it acceptable that we would take, for, say, the first week, the clerk and one researcher. Then, when we split in two, we could have the clerk or two clerks and the administrative director and another researcher. In other words, you would have one researcher with each group.

Mr. Hawkes: What about translation?

The Chairman: Well, that is a problem too.

Mr. Orlikow: They are accustomed to this. They have people who are . . .

Mr. Hawkes: If they are talking to us in German, will we be able to get translations in both French and English?

The Chairman: They will speak English in Germany.

Mr. Orlikow: I was on a 10-day trip to Germany. It was all done in English.

The Chairman: But in France, they will speak French and they will expect us to understand because we come from a bilingual country. In Sweden they will speak English, and in England they will speak English and in Brussels they will speak English or French.

Mr. Orlikow: They will not speak French.

The Chairman: In Brussels? It is a bilingual country. At the Economic Community they speak in English, so they will speak English and French in Brussels, I think. The place where we might need help is in France. What you might want to do is check to see if, when we are in France, we can get some over-the-shoulder interpretation for members who need it.

Mr. Marceau may need it and possibly the research staff. If there are people who cannot handle the languages we should see how we can handle the interpretation. Yes, Jim.

Mr. Hawkes: One substantive thing comes to my mind: If we have a briefing from 9 a.m. to 11 a.m., say, on a particular topic in a particular country, we may want the researcher to follow that up with their technical people. If that were to happen then at the meeting from 11 a.m. to 1 p.m. we would have no researcher with us. So it might be wiser to have two researchers with each subgroup so that one can follow up and then we would still have one with us at the next presentation.

[Translation]

nographes très compétents à ces réunions ou devrions-nous tenter de trouver quelqu'un dans les différentes ambassades du Canada.

Il est sûr que nous avons besoin de gens qui s'occupent des dispositions financières des déplacements, ce serait le greffier ou deux greffiers ou le directeur administratif. Nous avons probablement besoin d'au moins un recherchiste. Si nous nous divisons en deux, c'est le personnel dont nous aurions besoin à mon avis. Le Comité estimera peut-être que nous devrions être toujours accompagnés d'un sténographe qui prendra des notes. Je veux dire quelqu'un de compétent. Je prends souvent des notes moi-même, mais c'est loin d'être parfait.

M. Orlikow: Monsieur le président, ces gens reçoivent souvent des visiteurs. Je suis sûr qu'ils auront préparé une documentation complète et c'est pourquoi je ne crois pas que nous ayons besoin d'un sténographe.

Le président: Très bien. Donc, pour ce qui est du groupe principal, convient-on qu'il devrait être accompagné, dans la première semaine, du greffier et d'un recherchiste. Ensuite, il se divise en deux. Nous pourrions avoir le greffier ou deux greffiers et le directeur administratif et un autre recherchiste. Autrement dit, il y aurait un recherchiste avec chaque groupe.

M. Hawkes: Qu'en est-il de la traduction?

Le président: C'est un autre problème.

M. Orlikow: Ils en ont l'habitude. Ils ont des gens qui . . .

M. Hawkes: S'ils s'adressent à nous en allemand, pourrions-nous obtenir la traduction aussi bien en français qu'en anglais?

Le président: Ils parleront anglais en Allemagne.

M. Orlikow: J'ai fait un séjour de dix jours en Allemagne et tout se faisait en anglais.

Le président: Mais en France, ils parleront français et s'attendent à ce que nous comprenions parce que nous venons d'un pays bilingue. En Suède, ils parleront anglais ainsi qu'en Angleterre et à Bruxelles, ils parleront anglais ou français.

M. Orlikow: Ils ne parleront pas français.

Le président: A Bruxelles? C'est dans un pays bilingue. Dans la Communauté économique, ils parlent anglais. Ils parleront donc anglais ou français à Bruxelles, à mon avis. C'est probablement en France que nous aurons besoin d'aide. Il faudrait peut-être vérifier si les députés qui en ont besoin pourront profiter de l'interprétation chuchotée en France.

M. Marceau en aura peut-être besoin comme le personnel de recherche. Si la langue pose des difficultés à certaines personnes, nous devrions voir à ce qu'il y ait l'interprétation. Oui, Jim.

M. Hawkes: Je songe à quelque chose. Si nous assistons à une séance d'information de 9 h 00 à 11 h 00 sur un sujet particulier dans un certain pays, nous voudrions peut-être que le recherchiste en parle plus longuement avec leurs techniciens. Dans ce cas, il ne pourrait assister à la réunion de 11 h 00 à 13 h 00. Il vaudrait peut-être mieux que chaque sous-comité soit accompagné de deux recherchistes pour que l'un puisse continuer de discuter d'un sujet pendant que l'autre assiste

[Texte]

That has happened very frequently in Canada as we have heard groups, especially when we are travelling. If it is taking place here in Ottawa there is a sense that a follow up is easier to arrange, but as we travel there is more of need to follow up immediately and that would be difficult to manpower in Europe after we have left. We also want to do our follow up immediately because we are getting near our deadline.

• 1225

The Chairman: An idea has just occurred to me—and I think what you say is important—that three other task forces have already gone extensively into the United States and to Europe. I think probably it would be good for me to ask their chairmen what they needed and what the difficulties they thought...

Mr. Hawkes: Yes.

The Chairman: Would the Committee agree that after I check with the three chairmen of those other task forces. I could talk to the members of the committee and we could agree that whatever decision we take informally with respect to support staff will be agreed to?

Mr. Hawkes: Fine, yes.

The Chairman: Is that fine?

Mr. Hawkes: Yes.

The Chairman: Alternative Energy and the Handicapped subcommittees went, and I think Trading Corporation went.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, just generally, if you are talking about leaving during the Easter break, do you want to leave before Easter or do you want to leave the day after Easter? I would be prepared to go for that extra week but I would like to be at home on Easter Sunday, if I could, and leave either that evening or Monday.

Mr. Hawkes: When do the Lahr trips go? Is it Friday and Sunday, or is it...?

The Chairman: I forget. You would have to check that.

Mr. Orlikow: There are two a week. One goes to London and the other goes to Lahr, West-Germany. I would think, Mr. Chairman, if you could get the Belgium thing done for two of the days, or whatever is required, in the week before you had talked about going, then you could split the committee in two and do the whole thing in a week.

The Chairman: We will not be able to see many people. By the way, I do not think we will be able to set up any meetings for Easter weekend, including Easter Monday. You could start with Tuesday. Now, if we had tickets to go, or if we go on the DND aircraft, people can go and use the weekends themselves. They can go over there and take care of themselves. I think the government always pays for a day for jet lag. They give one free day before you start your meetings. So people can use the weekend prior or the weekend after to stay and relax if they have a ticket to come back, depending on when the plane leaves. It depends when the plane leaves.

[Traduction]

avec nous à la réunion suivante. C'est souvent arrivé au Canada, surtout en voyage. C'est plus facile à organiser ici à Ottawa, mais en voyage, il faut que cela se fasse immédiatement, car il serait bien difficile de le faire en Europe après notre départ. Nous voulons également que ces discussions d'ordre technique se fassent immédiatement, car la date limite approche.

Le président: Je conviens que ce que vous venez de dire est important, mais je viens de penser à quelque chose: c'est que trois autres groupes de travail ont déjà beaucoup voyagé aux États-Unis et en Europe. Il serait donc probablement bon que je me renseigne auprès de leurs présidents au sujet de ce dont ils ont eu besoin et des difficultés qu'ils ont connues...

M. Hawkes: Oui.

Le président: Les membres du Comité acceptent-ils que je discute avec eux après avoir rencontré les trois présidents des autres groupes de travail, afin que nous décidions ensemble des questions relatives au personnel de soutien?

M. Hawkes: Cela me convient, oui.

Le président: Cela vous va?

M. Hawkes: Oui.

Le président: Je crois que les comités ayant voyagé sont ceux des sources d'énergie de remplacement, des handicapés et de la société nationale de commerce.

M. Lonsdale: Monsieur le président, il est question de partir pendant le congé de Pâques; cela veut-il dire que le départ aura lieu avant Pâques, ou le lundi de Pâques? Je suis disposé à m'absenter une semaine de plus, mais j'aimerais bien être chez moi le jour de Pâques, si c'est possible, et donc, partir soit ce même jour, en soirée, soit lundi.

M. Hawkes: Quand les départs pour Lahr ont-ils lieu? Est-ce vendredi et dimanche ou...?

Le président: Cela m'échappe; il faudra que vous le vérifiez vous-même.

M. Orlikow: Il y a deux départs par semaine. L'un des vols est à destination de Londres, et l'autre, de Lahr, en Allemagne de l'Ouest. Monsieur le président, à mon avis, si l'on peut faire durer les séjours en Belgique deux jours, ou le temps nécessaire, au cours de la semaine précédant la date proposée pour le départ, on pourrait alors diviser le Comité en deux et achever les travaux en une semaine.

Le président: Nous ne pourrions pas voir beaucoup de monde. En passant, je ne crois pas qu'il sera possible de tenir des réunions pendant la fin de semaine de Pâques, y compris le lundi de Pâques. On peut commencer le lendemain, toutefois. Si nous avons des billets, ou si nous prenons l'avion du ministère de la Défense, nous pourrions y aller avant, c'est-à-dire pendant la fin de semaine, et disposer de ce temps comme bon nous semble. Les membres peuvent donc se rendre là-bas et consacrer cette fin de semaine à leurs propres activités. De toute façon, je crois que le gouvernement accorde toujours une journée rémunérée de plus, en raison du décalage horaire. Cela

[Text]

Mr. Hawkes: Could the Clerks find out about the Lahr flights? That will cut down the expenses.

Mr. Orlikow: If you could at least get to Lahr or London you can . . .

The Chairman: London to Brussels is a short hop on a plane.

Mr. Orlikow: Well, there is a hovercraft.

Mr. Hawkes: If the Clerks could find that out then they can canvass the seven about their willingness. If we want to go on the Monday and if there is a Lahr flight on the Monday, then maybe we could set up meetings Tuesday, Wednesday and Thursday if there are two or three of us who are prepared to go.

The Chairman: I think maybe there are people prepared to go, Jim, for that week. Some will not because they like the week. But you are going to have a hard time getting people to be away on Easter Sunday or whatever. You may. I do not know. We will canvass. We will see what the flights are and see what the possibilities are and then go from there.

By the way, it is my intention that when we come back we will have finished our meetings on the road. What we would do on returning from Europe is complete any groups who wanted to be heard in Ottawa, including about three or four government departments as well as Employment and Immigration. We will have to confront them with a lot of things and question them again. We have not had them since the very beginning. There is Science and Technology. We want to talk to them about technological education. There are a few other government departments such as National Defence and their training programs. I mentioned them earlier this morning. There is Secretary of State and their assistance to post-secondary education, how that affects technical schools and all that kind of thing, because they are thinking of cutting back, or have cut back. There are two government departments. In any case, what our plan would be is that after returning from Europe we would have a series of meetings in Ottawa to complete whatever was left. Then we would start working on the report and we would leave at least a month to work on the report.

• 1230

Mr. Swartz: Mr. Chairman, prior to our European trip and prior to our discussions with officials and perhaps ministers of the government here, would you want a business meeting where the members get together to discuss the views and positions they have developed thus far so that to the extent we may have reached a consensus on certain things we would

[Translation]

signifie que vous avez un jour libre avant le début des séances. Cela veut dire qu'on peut profiter de la fin de semaine précédant ou suivant les audiences, si l'on a les billets permettant de le faire et si les dates des vols les rendent possible. Cela dépend donc de la date de départ de l'avion.

M. Hawkes: Les greffiers peuvent-ils se renseigner sur les vols vers Lahr? Cela diminuerait les dépenses.

M. Orlikow: Si on peut au moins se rendre jusqu'à Lahr ou Londres, on peut . . .

Le président: Le trajet de Londres à Bruxelles se fait très rapidement par avion.

M. Orlikow: Il y a aussi l'aéroglossier.

M. Hawkes: J'aimerais donc que les greffiers se renseignent là-dessus, puis vérifient les intentions des membres. Si nous voulons partir le lundi et qu'il y a un vol pour Lahr ce même jour, nous pourrions peut-être tenir des audiences les mardi, mercredi et jeudi, si deux ou trois d'entre nous sont disposés à partir.

Le président: Il se peut en effet que certains soient disposés à partir à temps pour travailler cette semaine-là. D'autres ne voudront pas parce qu'ils tiennent à leur congé. De toute manière, vous aurez de la difficulté à faire voyager les gens le dimanche de Pâques. Le contraire est aussi possible, mais je ne le sais pas. Nous allons interroger les gens là-dessus. Nous allons vérifier quelles sont les dates des vols, étudier les possibilités qu'elles représentent, puis partir de là.

Je précise que j'ai bien l'intention de faire en sorte que ces déplacements soient les derniers de notre Comité. A notre retour d'Europe, nous allons donc permettre à tout organisme voulant comparaître de le faire à Ottawa, y compris environ trois ou quatre ministères fédéraux, à part celui de l'Emploi et de l'Immigration. Il faudra que nous soumettions beaucoup de choses à ces derniers et que nous les interrogeons de nouveau, car ils n'ont pas comparu depuis le début de nos travaux. Parmi ceux-ci, mentionnons celui des Sciences et de la Technologie, avec lequel nous voulons discuter de l'enseignement technologique. Il y a encore d'autres ministères gouvernementaux avec lesquels nous voulons nous entretenir, comme celui de la Défense nationale, dont le programme de formation nous intéresse. J'ai déjà mentionné cela ce matin. Il y a aussi le Secrétariat d'État et son programme d'aide à l'enseignement post-secondaire, car il est intéressant de savoir quelles sont les répercussions de cela sur les écoles techniques, étant donné que ces dernières songent à effectuer des réductions, ou l'ont déjà fait. Voilà déjà deux ministères fédéraux. En tout état de cause, après notre retour d'Europe, nous tiendrons une série de réunions à Ottawa, afin de terminer le travail en chantier. Après cela, nous consacrerons au moins un mois à la préparation du rapport.

M. Swartz: Monsieur le président, avant notre voyage en Europe et avant nos discussions avec les fonctionnaires, et peut-être avec les ministres du gouvernement d'ici, consentiriez-vous à ce que nous tenions une séance d'étude pour les membres, dans le but de discuter des opinions et des positions que chacun a adoptées jusqu'ici, afin de déterminer jusqu'à

[Texte]

know that we have, and that if we have differences on other issues what those differences are and what perhaps to look for in the remainder of the public and private sessions.

The Chairman: Yes, we would have several meetings of that kind when we return from Europe. I am starting to go through all my notes from the proceedings and without any argumentation I am writing down the things I would like to see considered as recommendations. If we all did that, just informally, it is possible we might all recommend one specific item and then it is obvious we will ask the research staff to start working on filling that one out.

Mr. Swartz: But do you think that prior to this travel it would be useful to get that kind of . . .

The Chairman: Oh, prior.

Mr. Swartz: Yes, prior, because then it would force us to look at specific issues and really zero in on them.

The Chairman: We have restricted the meetings before Easter to Mondays and Fridays because the constitution is still hanging around and there may be estimates in other committees. It may be tough to do that, but after Easter we will have more time.

Mr. Swartz: I would certainly be interested in receiving from members even prior to our trip any positions or any such notes as you suggested you are going to be preparing to guide my thinking and, hopefully, to guide the direction I can give members.

The Chairman: Fine. I encourage members if they have any recommendations they really want some research done on or some backup to do that. By the way, I had previously asked you in one of those notes I sent if we could nail down some of the statistics people have been telling us. Some people say that 50 per cent of the labour force in certain skilled trades are over 45 and I never know whether that is right or wrong. Then they say that the participation rate since 1960 to 1980 for women in the labour force has gone up by such a per cent. With all these stats that are thrown at us you do not know if it is conventional wisdom, mythology or what it is. I hope that somebody is checking up on those very important figures for our work.

And so would you start thinking about recommendations and the format and substance of the report. I asked you the other day if you had any good examples from all the reports that are sent to your office, including the one that we got on the handicapped, to use as a type of format. We are going to get a contract to help us with the writing of the report with pictures and so on and I want ideas to give them. We want people to read the report, and as we have always said, we do not want it to be just an academic thing. We want it to have impact and it will only have impact if journalists, the press and politicians read it.

[Traduction]

quel point nous avons atteint un consensus sur certaines choses. A ce moment-là, nous le saurions et nous connaîtrions également les divergences d'opinions que nous avons sur d'autres sujets, ce qui nous permettrait de préciser notre démarche lors des séances publiques et privées à venir.

Le président: En effet, nous aurons de nombreuses réunions de ce genre à notre retour d'Europe. Je commence à revoir toutes mes notes de nos délibérations et à mettre par écrit, sans plus, les recommandations que j'aimerais que nous fassions. Si nous faisons tous la même chose, officieusement, il se pourrait que nous constatons que nous avons des recommandations communes, ce qui nous permettrait de les soumettre à notre personnel de recherche, afin qu'il y travaille.

Mr. Swartz: A votre avis, est-ce que ce serait souhaitable de le faire avant ce voyage?

Le président: Oh, avant.

Mr. Swartz: En effet, avant; à ce moment-là, nous serions obligés de porter attention à des questions précises.

Le président: Étant donné que la question constitutionnelle n'est pas encore réglée, d'ici à Pâques, nous avons restreint nos séances aux lundis et aux vendredis, et il est possible que le Comité étudie le budget. Cela peut nous causer bien des difficultés, mais après Pâques, nous disposerons de plus de temps.

Mr. Swartz: Même avant notre voyage, je serai certainement intéressé à ce que les membres me soumettent le genre de notes que vous suggériez de préparer, afin de me guider dans ma réflexion et, je l'espère, dans l'orientation que je peux donner aux membres.

Le président: Très bien. Alors, si les membres ont des recommandations sur lesquelles ils désirent que l'on fasse des recherches ou sur lesquelles ils désirent de la documentation, je les encourage à le faire. En passant, je vous ai demandé, dans une des notes que je vous ai fait parvenir, si nous pouvions obtenir des données sur ce que les gens nous ont dit. Des personnes nous ont déclaré que dans certaines catégories, 50 p. 100 des travailleurs spécialisés étaient âgés de 45 ans et plus, et je n'ai jamais su si c'était vrai ou faux. On nous a aussi dit que de 1960 à 1980, la participation de la femme dans la population active a augmenté d'un tel pourcentage. On nous lance toutes sortes de statistiques, comme ça, et nous ne savons pas s'il s'agit simplement de croyances populaires, de mythes, ou de quoi que ce soit. J'espère que quelqu'un vérifie ces données, qui sont très importantes pour notre travail.

Il faudrait commencer à penser à nos recommandations, au format et à la substance du rapport. L'autre jour, je vous ai demandé si vous aviez de bons exemples parmi tous les rapports que vous recevez, y compris celui sur les handicapés, qui pourraient servir comme format type. Pour le rapport, nous procéderons par contrat, afin que l'on nous aide avec la rédaction, les photos, et ainsi de suite, et je veux pouvoir soumettre des idées à ces gens-là. Nous voulons que les gens lisent ce rapport et que ce ne soit pas simplement un exercice théorique, comme je l'ai toujours dit. Nous voulons que ce rapport produise un effet, et pour ce faire, il faut que les journalistes et les politiciens le lisent.

[Text]

Is there anything else we should deal with? Yes, Mr. Lonsdale.

Mr. Lonsdale: The two conferences in Edmonton and Toronto dealing with the skilled manpower crisis, Mr. Chairman, I wonder if it might not be useful for any members of the task force who might be interested in attending those conferences to be allowed to do so. I attended the one in British Columbia as you know and it was very, very informative and useful, and I think because this one deals very specifically with the issues that we are discussing that it might be useful for members to attend one or the other of these two; one being held in Edmonton and the other in Toronto. I know that you and Mr. Hawkes will be speaking there, but I thought other members might be interested in attending one or both.

The Chairman: We passed a resolution that members could go to conferences dealing with our subject matter, and we have sent them to several. Do we have to pass a special resolution or does the subcommittee approve that?

The Clerk of the Committee: It needs the approval of the Chairman and the Vice-Chairman.

The Chairman: Approval of the Chairman and the Vice-Chairman. I do not mind. I think they are important meetings, and it looks like there are terrific speakers at both these conferences. We will circulate the members and ask them if they want to attend one or the other. I think we should go to one or the other but not both. Murray Hardie has the new pamphlet on file. Could you see that the clerk gets one of those? Well, one is on the sixteenth in Toronto. We have to be back here in the evening so I will go there, give my talk and come back here. I will attend the conference during the day. We have a meeting here at night.

• 1235

Mr. Orlikow: Amongst the groups you said we should meet, I would like to have the chairman of that task force to be with the department head.

The Chairman: Mr. Dodge?

Mr. Orlikow: Yes, Mr. Dodge or Dr. Dodge. I would like to have him here.

The Chairman: I have already asked to have meeting with him and the Minister of Employment and Immigration feels that he has established that task force to give advice to the minister. And I think he said that under no circumstances Mr. Dodge should appear before us at this time. But, after he gives his report, he could appear before us to answer questions on his report. But my most recent information is that his report will not be ready until our own report is ready. This is Mr. Dodge I am speaking about.

Mr. Hawkes: Yes. But refusal by the Government of Canada to provide us with information and expertise would not be viewed positively and might create some need to put pressure on him.

[Translation]

Y a-t-il autre chose à discuter? Oui, monsieur Lonsdale.

M. Lonsdale: Monsieur le président, il y a deux conférences, une à Toronto et l'autre à Edmonton, portant sur la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, et je me demande s'il ne serait pas utile que l'on permette aux membres du groupe de travail qui y sont intéressés d'assister à ces conférences. J'ai participé à celle de la Colombie-Britannique qui, comme vous le savez, a fourni beaucoup d'informations et a été très utile. Je pense que celle-ci porte précisément sur les questions dont nous discutons, et ce pourrait être très utile que les membres assistent à l'une ou l'autre; l'une à lieu à Edmonton et l'autre, à Toronto. Je sais que vous et M. Hawkes serez parmi les orateurs, lors de ces conférences, mais j'ai pensé que d'autres pourraient être intéressés à participer à l'une ou à l'autre.

Le président: Nous avons adopté une résolution permettant aux membres d'assister à des conférences portant sur le sujet que nous étudions, et nous avons envoyé des membres à de nombreuses conférences de ce genre. Devons-nous adopter une résolution spéciale, ou est-ce que le sous-comité est d'accord?

Le greffier du Comité: Il est nécessaire d'obtenir l'autorisation du président et du vice-président.

Le président: L'autorisation du président et du vice-président. Je suis d'accord. A mon avis, ce sont des réunions importantes, et il semble qu'il y aura des orateurs formidables aux deux. Nous en aviserons les membres, en leur demandant s'ils désirent assister à l'une ou à l'autre. Je pense que nous devrions assister à l'une ou l'autre de ces conférences, mais pas aux deux. M. Murray Hardie a le nouveau dépliant. Pourriez-vous en remettre un au greffier? Il y a une conférence le 16, à Toronto, et nous devons revenir le soir même, de sorte que je m'y rendrai, pour faire un petit discours, et revenir ici ensuite. J'irai à la conférence au cours de la journée. Nous avons une réunion ici le soir.

M. Orlikow: J'aimerais qu'on inclue le président de ce groupe de travail et le chef du ministère parmi les témoins que nous sommes censés entendre.

Le président: M. Dodge.

M. Orlikow: Oui, M. Dodge. J'aimerais qu'il compareisse.

Le président: J'ai déjà demandé à le rencontrer, et le ministre de l'Emploi et de l'Immigration dit qu'il a créé ce groupe de travail pour qu'il conseille le ministre. Je pense qu'il a ajouté que M. Dodge ne devrait absolument pas comparaître devant nous à ce stade. Cependant, une fois qu'il aura présenté son rapport, il pourrait comparaître pour répondre à nos questions au sujet du rapport. Selon les derniers renseignements, son rapport ne sera pas prêt avant le nôtre. Je parle toujours de M. Dodge.

M. Hawkes: Oui. On ne verrait pas d'un très bon œil que le gouvernement du Canada refuse de nous fournir des renseignements, et cela nous permettrait peut-être d'exercer certaines pressions auprès de lui.

[Texte]

The Chairman: I have asked Mr. Dodge himself. It is not just the government. Mr. Dodge says something like several groups have. What is that other group?

Mr. Hardie: You mean the Construction Industry Advisory Council.

The Chairman: We asked them to appear and they said they are an advisory council for the minister and, therefore, they think they should give their advice to the minister and not to a parliamentary committee. And he may feel the same way. I think he does.

Mr. Hawkes: But Parliament is responsible for government of this country.

The Chairman: I do not think Mr. Dodge wants to come.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I think that you should speak to the minister again. We have had discussions informally with provincial ministers and with provincial officials. I can understand it if he does not want to be here and give public testimony, but I cannot see any reason why he could not meet with the committee informally as we have with other groups. Then he could give us an idea of the general thrust of what he is recommending to the minister. We could ask him questions. It is not a matter of getting into an argument or displaying differences of opinion; it just seems to me that here is a committee which is appointed by the minister for which the government has allocated a quite substantial amount of money. Certainly, if they have information which would be useful to us, I do not understand the hesitancy.

The Chairman: I will go back to them. What did you have to say, Mr. Swartz?

Mr. Swartz: Mr. Chairman, I contacted the Dodge group, including Dr. Dodge himself. He indicates that the report is now targeted to go to the minister by the end of March. And my feeling is that the report, which the minister has told you about being available, in the public sense is you know the final public report after it has probably been through Cabinet and the consultative process with the provincial governments. The precedent has been set for people in the Dodge group to appear before us because Mr. Kinnaird had appeared before us earlier on in an in camera session. And it may be possible, using that as a precedent...

The Chairman: Mr. Kinnaird did come in camera?

Mr. Swartz: Yes, in camera. Off the record. But we had a very frank discussion with Mr. Kinnaird on the levy grant system in Great Britain and on the research that Mr. Kinnaird and other Australians did.

The Chairman: I must say I did not find him very helpful. He was the guy from Australia?

Mr. Swartz: That is right, but...

The Chairman: I found that he really did not know that much about it. He was supposed to be an expert on it.

Mr. Swartz: ... we had a very useful session. Unfortunately—I guess all the members had to go to the House, but he

[Traduction]

Le président: Je l'ai demandé moi-même à M. Dodge; ce n'est pas seulement le gouvernement. M. Dodge a dit à peu près la même chose que plusieurs autres groupes. Quel est l'autre groupe?

M. Hardie: Vous voulez parler du Conseil consultatif de l'industrie de la construction?

Le président: Nous leur avons demandé de comparaître et ils ont dit qu'il devaient conseiller le ministre et qu'en conséquence, ils ne s'estimaient pas fondées de fournir leurs conseils à un comité parlementaire. M. Dodge pense peut-être la même chose. Je pense que oui.

M. Hawkes: Cependant, le Parlement est responsable du gouvernement de notre pays.

Le président: Je ne crois pas que M. Dodge veuille comparaître.

M. Orlikow: Monsieur le président, je crois que vous devriez parler au ministre encore une fois. Nous avons eu des entretiens officiels avec des ministres et des fonctionnaires provinciaux et je pourrais comprendre qu'il ne veut pas nous donner son témoignage en public. Je ne vois cependant aucune raison pour laquelle il ne pourrait rencontrer le comité officiellement, comme nous l'avons fait pour d'autres groupes. Il pourrait nous donner une idée des recommandations qu'il soumettra au ministre. Nous pourrions lui poser des questions. Nous ne voulons pas nous engager dans un débat ou étaler nos divergences d'opinions, mais ce Comité a été nommé par le ministre, et le gouvernement lui a affecté des sommes substantielles. S'il dispose de renseignements qui pourraient nous être utiles, je ne comprends pas pourquoi il hésite.

Le président: J'essayerai de nouveau. Aviez-vous quelque chose à dire, monsieur Swartz?

M. Swartz: Monsieur le président, j'ai communiqué avec le groupe Dodge et avec M. Dodge lui-même. Il m'a dit que le rapport devrait être soumis au ministre d'ici à la fin de mars. J'ai l'impression que le rapport dont le ministre a parlé, et qui doit être rendu public, est le rapport final qui doit d'abord être présenté au Cabinet et faire l'objet de consultations avec les provinces. Il est déjà arrivé que des personnes comme M. Dodge comparaissent devant nous. En effet, M. Kinnaird a déjà comparu devant nous à huis clos. Il pourrait être possible, en utilisant ce précédent,...

Le président: Monsieur Kinnaird a comparu à huis clos?

M. Swartz: Oui. Ce n'était pas consigné au compte rendu. Nous avons eu un entretien très franc avec M. Kinnaird au sujet du système de redevances utilisé en Grande-Bretagne et de la recherche que M. Kinnaird et d'autres Australiens avaient effectuée.

Le président: Je dois dire que je ne l'ai pas trouvé d'une grande aide. C'est celui qui venait d'Australie?

M. Swartz: Oui, mais...

Le président: J'ai trouvé qu'il ne connaissait pas vraiment bien la situation. Il était censé être un expert.

M. Swartz: Nous avons eu une réunion très utile; malheureusement, les députés ont dû se rendre à la Chambre, mais il

[Text]

stayed on and answered a lot of questions which we put to him. At that stage there was considerable dialogue, and I do think there is a precedent in the Kinnaird case.

• 1240

The Chairman: I can approach them again. Is it the decision of the committee that I should approach Mr. Dodge and tell him that the committee would like have him as a witness? As a fall-back position, if he does not want to come as a witness we will then ask him to come as Kinnaird came. But our first request would be that he come as full witness. Is that agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Agreed. The meeting is adjourned.

Monday, March 2, 1981

• 1944

The Chairman: Members of the committee, I would like to call the meeting to order. We have with us this evening the Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies and we have an old friend back with us, Dean John Carson, who knows this place very well. Welcome back. Dean Carson is the Dean of the Faculty of Administration, University of Ottawa. We also have Dr. P. Michael Maher—I hope I am pronouncing you name correctly—Dean of the College of Commerce, University of Saskatchewan. I believe you have somebody else with you whom I did not meet.

• 1945

Mr. John Carson (Dean Faculty of Administration, University of Ottawa): We have Dr. Blair, the former President of the Administrative Sciences Association of Canada.

The Chairman: If you have a full delegation, they can all come to the table with you in case you want to use them to answer questions. That would be fine with me and with the committee.

All right, we will proceed. As you know, this is a task force of Parliament and not an ordinary committee. Tonight we have John McDermid, who is one of the manpower critics from the Conservative Party and the member of Parliament from Brampton-Georgetown in Ontario. My name is Warren Allmand and I am the chairman. We have members of our research and administrative staff with us, as well.

Dr. Carson, if I understand well, you do not have a brief, in the ordinary sense, that was sent in advance. Although you have sent us other material, you will address us from notes tonight. Is that correct?

Mr. Carson: If that is agreeable to you, Mr. Chairman.

The Chairman: That is fine. We will proceed now. We have another group at 9 o'clock, and we usually like to leave time for the members to ask questions in dialogue with the wit-

[Translation]

est resté et a répondu à beaucoup de questions. A ce moment-là, il y a eu une discussion importante, et je ne pense pas que le cas Kinnaird établisse un précédent.

Le président: Je pourrai le leur demander à nouveau. Le Comité consent-il à ce que je demande à M. Dodge s'il désire comparaître comme témoin? S'il refuse, alors, nous pourrions toujours procéder comme dans le cas Kinnaird. Mais nous lui demanderions d'abord s'il accepte de comparaître comme témoin. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: D'accord. La séance est levée.

Le lundi 2 mars 1981

Le président: Messieurs, la séance est ouverte. Nous accueillons ce soir la Fédération canadienne des doyens des facultés d'administration et un vieil ami, le doyen John Carson, qui est familier de ces lieux. Nous vous souhaitons la bienvenue. M. Carson est doyen de la Faculté d'administration de l'Université d'Ottawa. Nous accueillons également M. P. Maher—j'espère que je prononce votre nom correctement—qui est doyen de l'École de commerce de l'Université de la Saskatchewan. Il est accompagné, je crois, d'autres personnes que je n'ai pas rencontrées.

M. John Carson (doyen de la Faculté de l'administration, Université d'Ottawa): Nous sommes accompagnés de M. Blair, ancien président de l'Association des sciences administratives du Canada.

Le président: Si les membres de votre délégation veulent tous prendre place autour de la table, vous pourrez faire appel à eux pour répondre aux questions. Les membres du Comité et moi-même sommes d'accord.

Très bien, nous pouvons commencer. Comme vous le savez, nous composons un groupe d'étude du Parlement et non pas un comité ordinaire. Nous avons avec nous ce soir John McDermid, qui est un des critiques des Politiques de main-d'œuvre pour le parti conservateur et député de Brampton-Georgetown en Ontario. Je me nomme Warren Allmand et je suis président de ce groupe. Nous avons également du personnel pour le travail de recherche et d'administration.

Monsieur Carson, je crois comprendre que vous n'avez pas envoyé de mémoire à l'avance, mais que vous nous avez transmis d'autres documents et que vous allez nous parler à partir de vos notes. C'est bien cela, n'est-ce pas?

M. Carson: Si vous êtes d'accord monsieur le président.

Le président: C'est très bien, vous pouvez commencer. Un autre groupe est convoqué pour 21 heures et nous réservons habituellement un peu de temps pour que les députés puissent

[Texte]

nesses, if you would keep that in mind in giving us your presentation. You may proceed.

Mr. Carson: Mr. Chairman, it is a great treat to be back in this committee room after a good many years. Tonight I wear a different hat and I am grateful that you are willing to give us some item. We are committed to the goals of your committee and think it is important. We realize that the issue we want to talk to you about tonight is of perhaps narrow concerns in terms of the total Canadian needs.

I would like to share with you a case study of the problem of the care and feeding of tomorrow's managers. I think this is crucial to the whole task on which you are embarked. It has become an all-consuming concern for me as over the years I have witnessed the unevenness, that casualness and sometimes even the indifference which Canadian society has exhibited toward the critical issue of ensuring tomorrow's management in both the public and the private sectors.

I realize that with an audience like this I am speaking to the converted. However, perhaps even the converted need to be rearmed with facts, figures and observations occasionally. Forgive me if I seem to be carrying coals to Newcastle.

I would like to start with some observations and some questions. The first observation, well known to all of us, is that the Canadian economy is in difficult straits and has been for some time for a great variety of reasons. We would argue that one of the persistent reasons is our lower rate of productivity in many industrial sectors, with a few notable exceptions, relative to our international competitors. One of the factors in our lower rate of productivity may have been our lower rate of investment in management education. This fall 25 per cent of all persons enrolled at university in the United States were engaged in management studies as compared to something in the order of 12 per cent in Canada. That figure of 12 per cent is up very considerably from 6 per cent in the middle of the 60s.

In the last two decades Canadians, largely through the largesse of the federal government's transfer of tax points, have committed an increasingly large share of their gross national product to education, particularly to post-secondary education. That share was a close second to that of Sweden and larger than those of the United States, the United Kingdom, Germany, Japan, France and Italy. The OECD review of national policies for education stated in 1975 that the immense investment Canadian society made in education during the sixties and early seventies can be regarded as a second great pioneering achievement.

• 1950

We suggest that it is time for somebody to ask what we got for it in terms of the national product. Today we have one of the largest youth unemployment rates in the industrialized world and one of the best education rates, and what went wrong?

While the answers are not simple, two, of course, stand out. That my own generation settled for or produced too many kids

[Traduction]

poser des questions aux témoins, si vous voulez bien vous en souvenir pendant votre présentation. Allez-y.

M. Carson: Monsieur le président, c'est vraiment un plaisir de me retrouver dans cette salle après un bon nombre d'années. J'assume ce soir une responsabilité différente, et je vous suis très reconnaissant de nous consacrer cette période. Nous avons à cœur les objectifs du Comité, nous les jugeons très importants. Nous nous rendons compte que le sujet que nous abordons ce soir est peut-être assez restreint comparativement à l'ensemble des besoins canadiens.

Nous aimerions vous parler ce soir du problème que pose la formation et la préparation des gestionnaires de demain. C'est une question essentielle pour le travail que vous faites. J'y consacre presque tout mon temps depuis plusieurs années, depuis que je me suis rendu compte que la société canadienne s'était montrée parfois indifférente et insouciance face à cette question critique qui consiste à assurer la gestion de demain dans le secteur public et privé.

Je me rends compte qu'en vous parlant je prêche à des convertis, mais parfois il n'est pas inutile d'armer de nouveau les convertis avec de nouveaux faits, des chiffres et des observations. Pardonnez-moi si je vous semble porter de l'eau à la rivière.

Je voudrais commencer par vous présenter quelques remarques et vous poser quelques questions. La première observation, nous en sommes tous conscients, c'est que l'économie canadienne est dans une passe difficile; elle l'est depuis un certain temps pour diverses raisons. Une des raisons qui revient sans cesse est la faiblesse de notre taux de productivité dans bien des secteurs industriels, sauf quelques exceptions, par rapport à nos concurrents internationaux. Si notre productivité est faible c'est peut-être partiellement dû au fait que nous avons peu misé sur l'enseignement de la gestion. Cet automne, par exemple, 25 p. 100 de tous les étudiants inscrits dans les universités américaines suivaient des cours de gestion contre 12 p. 100 au Canada. Ces 12 p. 100 constituent un net progrès par rapport aux 6 p. 100 enregistrés dans le milieu des années 60.

Au cours des deux dernières décennies, et en grande partie à cause de la largesse du transfert des crédits fiscaux du gouvernement fédéral le Canada a consacré une part de plus en plus importante de son produit national brut à l'enseignement, surtout à l'enseignement post-secondaire. La Suède était le pays qui consacrait le plus d'argent; nous le suivons de très près et nous avons consacré beaucoup plus que les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Japon, la France et l'Italie. La révision des politiques nationales de l'OCDE en matière d'éducation révélait en 1975 que les énormes investissements que la société canadienne avait fait dans ce domaine pendant les années 60 et au début des années 70 pouvaient être considérés comme une deuxième grande réalisation.

Il est temps croyons-nous de nous demander ce que nous en avons retiré sur le plan du produit national. Au Canada, le taux de chômage des jeunes est actuellement le plus élevé du monde industrialisé malgré un taux de scolarisation très élevé; qu'est-ce qui n'a pas marché?

Il n'est pas facile de répondre; mais les deux choses sont évidentes: ma génération a accepté ou a eu trop d'enfants à la

[Text]

all at once, and secondly, that we settled for education per se as a good thing without seriously questioning where it was leading us or for what we were educating our young people. I do not have to elaborate on the first. The statistics are well known to you in terms of demography and trends. As for the second, let me elaborate a little.

Canadian society did make an enormous commitment to post-secondary education over the past decade but I would like to suggest that in part it was an indiscriminate commitment and in retrospect a sometimes mindless one. It is almost as if society threw a large bag full of money at educators and students and said have fun, go and do your own thing. Enrollments in the humanities and the social and pure sciences soared and management schools stood relatively still. Indeed, the percentage of Canadian university students studying management dropped to about 6 per cent at one point during the late sixties, this despite the exhortations of the Economic Council in its Fifth Annual Report more than a decade ago when it clearly delineated Canada's management dilemma.

Well, what has happened over the last decade? A little, but not too much. Interestingly enough, what is happening is largely the result of student action rather than deliberate planning or attempts at redirection by business, government, education or society at large. Faced with the realities of the labour market and perhaps with a growing if only youthful awareness of Canada's management problems, students are beginning to look at management schools in greater numbers.

I speak from my own experience at the university where we have had a 10 per cent increase in enrollment every year for the last 4 years, including an 18 per cent increase in parttime enrollments. We now represent 16 per cent of the total student population at our own university. This pattern has been fairly general across the country. I will let my friend, Michael Maher, from the University of Saskatchewan speak about the western scene.

With some thousands more being turned away from our faculties because of lack of space or teachers, in terms of government funding at the provincial level and university priorities, the management schools still receive only 4 per cent of the operating budgets of our respective universities and there has been no significant expression of a concern on the part of the management community over this outrageous disproportion. In my own case at the University of Ottawa, the Faculty of Administration receives less than 50 cents on every dollar that it brings into the university which is hardly an encouraging recognition of the contribution that we are trying to make to long-term solutions of some of Canada's most critical managerial problems, including our own unique effort to develop both bilingual and bicultural managers.

While I realize I cannot expect this committee to be interested in local or internal university problems, I would like to challenge you in your concern for the employment problems

[Translation]

fois et nous avons accepté l'éducation comme une chose bonne en soi sans nous demander sérieusement où cela allait nous mener et pour quelle raison nous instruisions nos jeunes. Je n'ai pas à m'étendre sur le premier point, vous connaissez très bien les statistiques de même que les tendances démographiques. Quant au second, permettez-moi d'apporter des précisions.

La société canadienne s'est engagé à fond dans l'enseignement secondaire au cours de la dernière décennie; je voudrais souligner qu'en partie cet engagement n'était pas réfléchi, et nous constatons maintenant que nous avons parfois agi de façon insouciante. C'est un peu comme si la société avait jeté un sac plein d'argent aux éducateurs et aux étudiants en leur disant: amusez-vous, faites ce que vous voulez. Dans les disciplines liées aux humanités, aux sciences sociales et aux sciences pures, les inscriptions sont montées en flèche alors que dans les faculté de gestion elles sont restées à peu près stationnaires. Le pourcentage des étudiants inscrits dans les facultés d'administration des universités canadiennes a diminué d'environ 6 p. 100 vers la fin des années 60 en dépit de ce qu'affirmait le Conseil économique dans son cinquième rapport annuel, il y a plus de 10 ans, lorsqu'il soulignait clairement cette difficulté sur le plan de la gestion au Canada.

Que s'est-il produit au cours de la dernière décennie? Peu de chose. Il est intéressant de remarquer que ce qui s'est produit résulte en grande partie d'une action des étudiants plutôt que d'une planification délibérée ou des tentatives pour réorienter le monde des affaires, le gouvernement, l'éducation ou l'ensemble de la société. Face aux réalités actuelles du marché du travail et de plus en plus conscient des problèmes de gestion, même si c'est récent, les étudiants se tournent en plus grand nombre vers les facultés d'administration.

Nos universités enregistrent une augmentation de 10 p. 100 des inscriptions chaque année depuis 4 ans et une augmentation de 10 p. 100 des inscriptions aux études à temps partiel. Nous formons maintenant 16 p. 100 du total de la population étudiante dans notre propre université. C'est une tendance que l'on retrouve un peu partout au Canada. Je vais laisser mon ami, Michael Maher de l'université de la Saskatchewan, vous parler de ce qui se passe dans l'Ouest.

Des milliers d'étudiants sont refusés dans nos facultés, faute de locaux ou d'enseignants, car à cause du financement assuré par le gouvernement provincial et des priorités universitaires, les facultés d'administration ne reçoivent que 4 p. 100 du budget d'exploitation de nos universités mais le secteur de la gestion ne s'est pas inquiété outre mesure de cette disproportion scandaleuse. A l'université d'Ottawa, par exemple, la faculté d'administration reçoit moins de 50c. pour chaque dollar qu'elle apporte à l'université. C'est faire peu de cas des efforts que nous déployons pour trouver des solutions à long terme au problème très grave de la gestion au Canada et pour former des gestionnaires bilingues et biculturels.

Je ne puis m'attendre à ce que le comité s'intéresse aux problèmes universitaires sur le plan local ou interne, mais je voudrais que vous preniez conscience des problèmes d'emploi

[Texte]

facing Canada as a whole and your concern about society in general, that we need to give greater emphasis to this under-development in the field of management education. I have been sad that the management community in Canada have not felt challenged by it. I use the word community because I think the word profession is still a shade pretentious for such a heterogeneous group as Canadian management.

But there are some lessons to be learned from the professions. Engineering, law, medicine, dentistry, even accounting, to name but a few, take a keen and interested interest in the care and feeding of their replacements and they exhibit this interest right back to the seed crop at the university level. Some of them are concerned about entrance standards in terms of both quality and quantity. Some of them are concerned about curricula in terms of relevance to today's and tomorrow's needs. Most of them provide strong moral support, and some of them financial support, to their professional faculties in terms of research and development funds. In effect, they have a collective commitment to the long-term future and well-being of their professions that transcends their own immediate and individual day-to-day struggles for survival.

• 1955

I do not see that same sort of collective commitment being expressed by the management community of Canada in anything but vague, generalized terms, such as the need to preserve the free-enterprise system. I do not recall ever hearing the Canadian Chamber of Commerce or the Canadian Manufacturing Association, or any of the other national bodies representing management groups, addressing themselves to the national problem of management education with either an action plan or a commitment. Conversely, as you know, the Canadian Labour Congress agitates constantly for worker education to the extent that a few years ago they winked \$10 million out of the federal government for this purpose.

Well, having said all this I have to confess to you that if the management community was to pull itself together all of a sudden and mount a major campaign for the reallocation of priorities it would probably be strongly resisted by ministries of education and the universities themselves, almost all of whom are enthralled by faculties of arts, science and the traditional professions. Improved management, the potential key to solving many of our national problems, is, I am afraid to say, still viewed as a tawdry trade in many academic circles, even with our mounting enrolments and our extremely high, student job-placement records.

Well, Mr. Chairman, how did this all come about? I would like to suggest that part of the reason your committee should be seriously examining is the degree to which that massive transfer of tax points in 1965—with the federal government of course having to say that it could not tie strings to its grants in aid to the provinces in the field of education on constitutional grounds—really absolved the business community and the management community of Canada of any feeling of responsi-

[Traduction]

auxquels la société canadienne en général est confrontée. Nous devons accorder plus d'importance à ce domaine sous-développé que sont les études en administration. C'est avec tristesse que j'ai remarqué combien le monde de la gestion au Canada ne s'est pas senti concerné. Je parle du monde ou du secteur de la gestion car je crois que le mot profession est un peu prétentieux pour ce groupe hétérogène qui est celui de la gestion canadienne.

Nous devons toutefois tirer des leçons de ce qu'ont fait les autres professions comme le génie, le droit, la médecine, l'art dentaire et même la comptabilité, pour n'en citer que quelques-unes; elles s'intéressent de très près à la formation de la relève, et cet intérêt pour les jeunes se manifeste dès le début, au niveau universitaire. Certaines se préoccupent des conditions d'entrée, à la fois sur le plan de la qualité et de la quantité. Certaines veillent à ce que les programmes d'études correspondent aux besoins d'aujourd'hui et de demain. La plupart donne un appui moral important et certain un appui financier au fonds de recherche et de développement de leurs facultés. Elles sont attachées collectivement à l'avenir de leur profession d'une manière qui va bien au-delà des luttes quotidiennes pour la survie.

Je ne vois pas d'engagement collectif semblable dans le monde de la gestion au Canada si ce n'est en termes vagues et généraux lorsqu'on parle par exemple de la nécessité de préserver le régime de la libre entreprise. Que je sache, jamais que la Chambre de Commerce du Canada ni l'Association des manufacturiers canadienne ou n'importe quel autre organisme national qui représente le groupe des gestionnaires ne se sont prononcés sur le problème de l'enseignement de la gestion; ils ne se sont pas engagés ni présenté de plan d'action. Par ailleurs, comme vous le savez, le Congrès du travail du Canada parle sans arrêt de l'éducation du travailleur au point où il y a quelques années, il a soutiré 10 millions de dollars au gouvernement fédéral à cette fin.

Cela dit, je dois admettre que si le monde de la gestion se ressaisissait tout d'un coup, il se lancerait dans une campagne importante pour changer ses priorités. Les ministères de l'Éducation et les universités elles-mêmes s'y opposeraient sans doute fortement, la plupart étant ensorcelés par les facultés des lettres, des sciences et les professions traditionnelles. Pourtant, une meilleure gestion, qui est sans doute la clé de la plupart de nos problèmes nationaux, est vue dans certains milieux universitaire, j'en ai bien peur, comme étant un faux métier, même si les inscriptions sont beaucoup plus nombreuses et que le placement des étudiants dans des emplois sont extrêmement élevés.

Monsieur le président, pourquoi la chose s'est-elle produite? Je vous dirai qu'une des raisons pour lesquelles votre Comité devrait sérieusement étudier la question, c'est qu'il y a eu ce transfert massif des points fiscaux en 1965—le gouvernement fédéral ayant évidemment déclaré qu'il ne pouvait imposer des conditions à ces subventions d'aide aux provinces dans le domaine de l'éducation pour des raisons constitutionnelles—et que, de ce fait en réalité, le monde des affaires et celui de la

[Text]

bility for supporting the management schools. The pattern in the United States, in almost all of the European countries and in Japan, is that the management community, the business community, takes an enormous interest in and sense of responsibility for management education. This is not true in this country, and I fear that in part it has been, in effect, the absolution of the tax-paying business community from feeling that it did have a serious responsibility for post-secondary education in the field of management.

This is one of the things I would hope your committee would seriously examine, what the federal initiative should be as you approach a period of renegotiating the post-secondary educational grants to the provinces, whether at this point in history the federal government has a responsibility to ask the provinces if they are really spending these funds it is sharing with them, transferring to them, in the most effective and expeditious manner.

The second area where the federal government might seriously concern itself is with the problem of doctoral programs in the field of management. We are doing a totally inadequate job of providing teachers in the management field. The total graduation of Ph.D.s in Canada from all faculties is in the order of several thousand. In the field of management where there are genuine employment needs, all 40 of the schools of management in this country are competing impossibly with each other for a small input of something around 20 Ph.D.s per year versus 200 vacancies in the 40 schools of management. The federal government in the past has been able to deviate from its constitutional purity on the postsecondary educational field by influencing doctoral fellowships and graduate fellowships. We would like to see a very much more significant concern on the part of the federal purse in trying to force feed this seriously underdeveloped area.

• 2000

Our production of Ph.D.s who can teach in the management field in comparison with the United States, is just ridiculously low. We are sympathetic with the government's desire to tighten up its immigration requirements but this means that we are thrust back on robbing from each other in a very very diminishing and undersupplied area.

Now, Mr. Chairman, the third area we would like to see the federal government influence is the funding of research in the field of management. The government has, over the years, developed great stimulus in the field of scientific research, engineering research in the arts, and more recently, in the field of the social sciences. The area of management research has received no comparable attention. It is housed off with the social science and humanities research council where, frankly, it remains a poor and somewhat tawdry relation. I think it is important that Parliament and the government decide that this is a crucial area requiring a major stimulus and the devotion and dedication of funds to encouraging the development of research in the field of management for this country. There are such a vast variety of crucial areas as industrial relations, marketing, international management. The whole level of the transfer of technology that need research, that the manage-

[Translation]

gestion se sont sentis libres d'aider les facultés d'administration. Aux États-Unis, et dans presque tous les pays européens, ainsi qu'au Japon, c'est le monde de la gestion et le monde des affaires qui s'intéressent énormément à l'enseignement de l'administration. Ce n'est pas le cas ici et j'ai bien peur que ce soit dû en partie au fait que le monde des affaires ne se sent pas responsable de l'enseignement post-secondaire sur le plan gestion.

Ici une question que votre Comité devrait étudier soigneusement, à savoir quelle devrait être l'initiative fédérale dans ce domaine puisque vous allez renégocier les subventions aux provinces pour l'enseignement post-secondaire. Il faut en ce moment, le gouvernement fédéral a-t-il pour responsabilité de demander aux provinces si elles dépensent vraiment les fonds qui leur sont remis et si elles les dépenses de la façon la plus efficace et la plus rapide.

Il faudrait également que le gouvernement fédéral s'intéresse au problème des programmes de doctorat en administration. Notre travail a été tout à fait inefficace puisque nous n'avons pas pu trouvés d'enseignants dans ce domaine. Au Canada, dans l'ensemble des facultés et des universités, seuls quelques milliers de doctorats ont été décernés. Alors qu'il existe un besoin certain dans l'enseignement de la gestion, les grandes institutions enseignant l'administration des entreprises s'arrachent les 20 diplômés titulaires d'un doctorat dans cette discipline alors qu'il en faudrait 200. Par le passé, le gouvernement fédéral a dérogé à ses principes en matière d'enseignement supérieur en instituant des bourses de recherche et de doctorat. Le gouvernement fédéral devrait à notre avis contribuer de façon massive à ce secteur gravement sous-développé.

Par rapport aux États-Unis, nous avons très peu de titulaires d'un doctorat en administration des entreprises. Tout en admettant le bien-fondé de la politique du gouvernement en ce qui concerne les restrictions à l'immigration, cela oblige les institutions et firmes intéressées à débaucher les quelques spécialistes existant chez la concurrence.

Le gouvernement fédéral devrait à notre avis jouer un rôle en ce qui concerne le financement de la recherche en matière de gestion. Au cours des années, le gouvernement a beaucoup encouragé la recherche scientifique, technique et littéraire et plus récemment la recherche dans le domaine des sciences sociales. Par contre la gestion était laissée pour compte. Le Conseil de recherches en sciences humaines, chargé également de la gestion, a eu tendance à la traiter en parent pauvre. Il est essentiel que le Parlement et le Gouvernement décident enfin de dégager les fonds nécessaires pour encourager la recherche en gestion, domaine de première importance. Ce domaine comprend notamment les relations industrielles, le marketing, et la gestion internationale. Nos facultés de gestion seraient parfaitement à même de se charger de la recherche en matière de transfert de technologie à condition, bien entendu, de disposer de moyens financiers suffisants.

[Texte]

ment schools in Canada stand potentially capable of developing if there were adequate support and encouragement from a funding council at the federal level.

Mr. Chairman, I thank you for your indulgence in these opening remarks. Perhaps you would allow my two colleagues to throw in any additional comments that they might wish to make.

The Chairman: Very good.

Dean P. Michael Maher (College of Commerce, University of Saskatchewan): Mr. Chairman, I support all that has been said so far. I might just be able to reflect briefly on the western situation. As you know, western Canada has experienced what some people refer to as a phenomenal growth. It is not only growth in terms of numbers of people but growth in part due to the sophistication of the management function. Our students see this and they see great opportunities. Unfortunately, our western universities have not been able to respond adequately and I will just give you a few numbers from my own university although they are typical of the other universities involved.

We are presently accepting students out of high school that have an average of 80 per cent or above in the last two years of their high school; and these are very difficult standards. The average is compiled on the basis of the hard core classes—not many of the soft ones. With that standard, we do admit a few with 79 per cent or 78 per cent, but essentially, the cutoff is at 80 per cent. We are turning away at least 500 to 1,000 students in one university in one prairie city. If you extend that over the whole prairie region and, in fact, western Canada, you will realize there is a very real shortage, particularly in light of the fact that the people who are graduating are getting somewhere in the neighbourhood of three to five job offers each at salaries that, I think—many of us shake at the sight of the dollar sign. They are substantial. I think it reflects the fact that there is a strong demand for these students.

• 2005

As well, I think, we mentioned earlier the second point of Dean Carson's comments; the need for doctoral training is substantial. We are terribly short of skilled faculty people. But it is also important to realize that with these doctoral programs and training comes research which is, of course, tied to the faculty as well. It is important to recognize there is a lot of business research that has to be conducted in western Canada to deal with many of the unique problems we find in western Canada.

I think I will pass to my colleague to the right. I, too, would be pleased to answer questions and delve into areas of special concern to you and your committee.

The Chairman: Thank you. Mr. Blair.

Dr. Allan Blair (Past President, Administrative Sciences Association of Canada): Administrative Sciences, which are the faculty members involved in this area, have worked very

[Traduction]

Monsieur le président, je vous remercie de votre attention. Si vous le permettez, mes deux collègues ajouteront quelques mots à ce que je viens de dire.

Le président: Parfait.

M. P. Michael Maher (doyen de l'École de commerce, université de Saskatchewan): Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec ce que mon collègue vient de dire. Si vous permettez, je voudrais vous entretenir brièvement de la situation telle qu'elle se présente dans l'Ouest. Vous savez, bien entendu, que l'Ouest vit actuellement une période de croissance que d'aucuns qualifieraient de phénoménale. Il y a une croissance non seulement au plan démographique mais également en ce qui concerne la sophistication des méthodes de gestion. Nos étudiants s'en rendent parfaitement compte, sachant que ce domaine leur offre des débouchés intéressants. Malheureusement, les universités de l'Ouest n'ont pas été à même de répondre à la demande. Je vais vous citer quelques chiffres provenant de l'Université où j'enseigne, et ceux-ci sont vrais de toutes les institutions supérieures de la région.

Pour pouvoir suivre des cours de gestion, les candidats doivent avoir une moyenne de 80 p. 100 au cours des deux années terminales de leurs études secondaires, ce qui est beaucoup. Cette moyenne est établie en fonction des matières essentielles et non pas secondaires. Nous acceptons quelques étudiants n'ayant une moyenne que de 79 ou 78 p. 100, mais en principe il faut avoir 80 p. 100. Une université de la région des Prairies refuse chaque année de 500 à 1,000 candidats. Généralisé pour l'ensemble de l'Ouest canadien, ceci montre qu'il y a une pénurie grave dans ce domaine, d'autant que les jeunes diplômés ont, dans la plupart des cas, le choix entre cinq emplois différents à des salaires vraiment très élevés. Ceci pour vous dire que ces étudiants sont très demandés.

Ainsi que le doyen Carson l'a souligné, nous avons un besoin urgent de titulaires d'un doctorat en gestion, car il y a une pénurie grave d'enseignants dans cette discipline. L'enseignement au niveau du doctorat comporte par ailleurs la recherche en matière de gestion des affaires, recherche qui est essentielle pour l'Ouest canadien afin de résoudre les problèmes spécifiques qui se posent à cette région.

Je veux maintenant céder la parole à mon collègue assis à ma droite et je me ferai un plaisir de répondre aux questions que vous voudrez bien me poser.

Le président: Merci. Monsieur Blair.

M. Allan Blair (président sortant de l'Association des sciences administratives du Canada): Les professeurs de sciences administratives ont travaillé et continueront à travailler en

[Text]

closely with the deans and I am sure that will be ongoing. We certainly have shared many of the same problems and perceptions of what was happening or not happening, as the case might be. I guess as events unfolded, I adopted the expression of business faculties being the cash-cow of the university, and John has alluded to some of those statistics where the numbers enrolled in the management faculties allowed the university to accumulate quite a number of basic income units, if you talk in the Ontario context, or similar funding arrangements in other provinces, and received a very disproportionate share of funding and resources back from the university.

Well, nothing survives in the long term, given that kind of situation where you take more away than you put into the faculty, whether it is management or any of the other professional faculties. I think we are very much seeing the consequences of that very short-term philosophy and strategy. I do not see anything altering on the university horizon. That is, I do not see the university administrations becoming sensitized to some of these very basic, long-term consequences. I do not see the management faculties, deans and faculty members themselves, being able to break through this very clawing atmosphere of the university where they are accorded second-rate status, although they are recognized in an almost abusive sense as generating considerable funds for the university.

I think from my more personal viewpoint, I find it very disquieting, as John has noted earlier, that the business community, however you phrase and define it, just has withdrawn from being concerned about or involved with management education. We see this in many instances, whether it is conferences that are to work research teams, whether it is attempts to help to define what skills are required in the longer term, whether it is to represent training programs and on-job situations and so on. So, I am not sure how one resolves these things. I think we throw out a number of thoughts as sensitizers and see in the ensuing discussion whether we can come to grips with some more basic or substantive things.

The Chairman: Well, thank you very much. I want to assure you that the views you have presented are very apropos our work. Our mandate requires us to determine where the employment opportunities for the 80s will be and there is no doubt, from what you and many others have said to us, that there will be many in the area of management and business and entrepreneurialship, so we are attempting to determine where those employment opportunities will be.

• 2010

Also, a big part of our mandate is, how do we make sure that our Canadian population is trained to fill those jobs that will open. It is rather senseless for us to train people for jobs that are not opening and leave ourselves with a high rate of unemployment and then, on the other hand, not have the people we require to make the economy run properly. So, your submissions are very apropos.

I would like to call on John McDermid to ask his questions first and then I will follow up with some of my own. John.

[Translation]

collaboration étroite avec tous les doyens. Dans l'ensemble, nous partageons les points de vue qui viennent d'être exprimés. Les facultés de gestion des affaires sont les mamelles de l'université, les statistiques montrant que le nombre d'étudiants inscrits à ces facultés permettent aux universités de justifier d'un nombre suffisamment d'inscriptions donnant droit aux subventions du gouvernement, selon les modalités prévues dans chaque province; or, en retour, ces facultés n'ont pas reçu leur part des crédits servant à la recherche et à d'autres travaux.

Or, à cette fin, les facultés de gestion sont condamnées à terme, car il n'y a pas moyen de leur soutirer plus qu'elles n'ont à offrir. Nous commençons d'ores et déjà à apercevoir les résultats funestes de cette vue à court terme. Jusqu'à présent les responsables des universités ne semblent pas intéressés par ces résultats à long terme. Les doyens et les professeurs de gestion n'ont pas réussi jusqu'à présent à renverser la situation et continuent à être traités en citoyens de deuxième zone, pour ainsi dire, malgré le pactole qu'ils apportent à l'université.

Il est très regrettable à mon avis que le monde des affaires semble se désintéresser totalement de l'enseignement de la gestion. On s'en aperçoit notamment lors de conférences chargées d'établir des équipes de recherche, lorsqu'on cherche à déterminer le besoin à long terme dans ce domaine ou à élaborer des programmes de perfectionnement et de formation sur le tas. Je ne sais pas quelle est la solution à ce problème. Je vais soumettre quelques idées à votre réflexion et on verra au cours de la discussion si on arrive à tomber d'accord sur les questions de fond.

Le président: Je vous remercie. Tout ce que vous avez dit concerne directement l'objet de nos réunions. Nous sommes en effet chargés de déterminer quelles seront les perspectives d'emploi au cours des années 1980; or, d'après ce que nous avons entendu jusqu'à présent, il y aura de nombreux débouchés dans le domaine de la gestion et des affaires.

Nous devons, par ailleurs, voir ce qui pourrait être fait afin que les jeunes reçoivent une formation qui leur permettra de se prévaloir de ces possibilités. Ce serait en effet idiot de former les jeunes en vue de postes inexistants, ce qui entraînerait un chômage important, alors que, d'autre part, on n'aurait pas les spécialistes nécessaires. Donc, tout ce que vous nous avez dit nous intéresse au plus haut point.

La parole est maintenant à M. John McDermid, après quoi je vous poserai, moi aussi, quelques questions.

[Texte]

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I have had a very rough four or five days, which I am sure you can appreciate if . . .

The Chairman: I thought it was a lot of fun.

Mr. McDermid: . . . you watch television or read the newspaper. Somewhere along the line, one of those 1,100 young people gave me a cold so you will have to pardon me tonight, because I am sniffing and coughing and everything else.

I guess my first question is: In the schools of management, are you finding a great influx of graduates from other disciplines? The school of engineering complained to us—almost bitterly, if that is the proper terminology—that the darned school of business is hauling engineers out of engineering, that they are going into business and are not coming back into engineering; they are staying in business. Are you finding that this is a large portion of your enrolment?

Mr. Carson: Certainly at the ministers level, this is true. The MBA programs across the country are being flooded with young engineers, with a few year's work experience, who are discovering that their careers—if they are going to be successful careers—require management skills. Now, that is one very significant development. A second, of course, is the number of women who are flocking into management; tired of their ghettos, they have discovered that, to break out of nursing and education and social work and clerical jobs, the acquisition of a Bachelor of Commerce or an MBA is a very important way of making a break with their traditional field that they have been confined to. I think it is safe to say—and I would like to check with my colleague, Max von Zur Muehlen of Statistics Canada here—that close to 30 per cent of all the enrolments in MBA programs across the country now are female.

The Chairman: It is 30 per cent, plus.

Mr. Carson: Yes. If you read the *Executive* magazine you will have focused on the fact that the accounting profession has discovered females in recent years to help fill in the serious shortfall in meeting the requirements of the accounting profession. I do not see any change in this. I just see female enrolment going on to the point where it may reach 50 per cent.

At our night schools—because most of us are running night programs as well as day programs—what we are reaping, of course, is that wonderful careless rapture of the 60s and early 70s, of the youths who flooded into the social sciences and had a marvelous time reforming the world, who are now discovering that if they are really going to make a serious contribution, they have to develop some managerial skills. So, our night programs are flooded with students from the social sciences who are coming to learn some serious things about management.

You are quite right. We are inheriting a lot from other fields. But at the undergraduate level—the initial level—as my friend Mike Maher says from Saskatoon, and this has been our experience, too—the enrolment out of Grade 13 in Ontario into management schools is just going up and up; away out of proportion to the number of students of that age group coming out to campus.

[Traduction]

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Je viens de passer quelques très rudes journées.

Le président: Je pensais au contraire que c'était très gai.

M. McDermid: Vous avez sans doute pu le voir à la télévision ou le lire dans les journaux. Quoi qu'il en soit, une de ces 1,100 jeunes personnes m'a passé son rhume; vous m'excuserez donc si je renifle et je tousse.

Je voudrais savoir tout d'abord si de nombreux diplômés d'autres disciplines viennent suivre les cours de gestion. Les professeurs de polytechnique se sont plaint amèrement de ce que bon nombre de leurs étudiants les quittent pour suivre les cours en administration des affaires. Est-ce que ces diplômés représentent une part importante du nombre de vos inscriptions?

M. Carson: Tous nos cours de maîtrise en administration des affaires sont pris d'assaut par de jeunes ingénieurs qui, après quelques années d'expérience, constatent que pour avancer dans leur carrière il faut également connaître la gestion. D'autre part, un nombre croissant de femmes viennent suivre nos cours. Elles sont en effet de plus en plus nombreuses à constater que pour échapper aux métiers qui leur sont traditionnellement réservés, comme les infirmières, l'enseignement, le travail social ou les emplois de bureaux, une licence ou une maîtrise en administration des affaires peut leur être d'un apport précieux. Je crois pouvoir dire que les jeunes femmes représentent 30 p. 100 des inscriptions dans les programmes de maîtrise en administration des affaires; Max von Zur Muehlen, de Statistique Canada, pourrait sans doute confirmer ce chiffre.

Le président: Ce chiffre dépasse déjà 30 p. 100.

M. Carson: Vous avez peut-être lu dans le magazine *Executive* que les comptables viennent de découvrir que pour combler la pénurie dans leur spécialité, on peut commencer par s'adresser aux femmes. Je pense que le nombre de femmes inscrites dans ces programmes pourrait atteindre 50 p. 100.

Par ailleurs nous constatons dans nos écoles du soir que les jeunes qui, au cours des années 1960 et au début des années 1970, s'étaient lancés plein d'enthousiasme dans les sciences humaines en vue de réformer le monde, découvrent maintenant que pour faire œuvre durable, ils doivent posséder quelques notions de base de gestion. Nos cours du soir ont été pris d'assaut par les étudiants en sciences sociales qui sont venus s'initier à la gestion.

Bon nombre de nos étudiants viennent donc effectivement d'autres facultés. Mais, tout comme M. Maher l'a dit pour Saskatoon, nous avons constaté en Ontario que le nombre d'élèves du secondaire qui s'inscrivent aux cours de gestion est proportionnellement largement supérieur au nombre global des inscriptions universitaires.

[Text]

• 2015

Mr. Maher: I just might be able to add one comment to that from a western perspective. Because we have such a huge demand for business education, we try to get people that are coming out of high school into some other program, hold them there for a year or two, and then transfer them in. That is not entirely successful. I would estimate that of the students that apply for a business education, such as Bachelor of Commerce, who are not accepted on the first pass, even with very respectable grades such as 70 per cent and above, about 40 per cent do not come to university. Our surveys are not as complete as they should be, but that number may be as high as 60 per cent. We followed up on some of them, just on a random sampling basis, and a large percentage of them end up driving taxis, trucks, almost common labourers and here they are, high school graduates with 70 per cent averages. So we try to convince them that they should take an arts and science program for a year or two and then, if we can, we will fit them in. Typically, what happens is that the bulk of them get to about the second year and they say: "gosh, I will never make it". We take a certain number but they never quite make the hoop. We do take a significant number; I would estimate that we would take probably 150, whereas we take about 350 fresh out of high school, closer to 400 actually—375 to 400 I would imagine.

Mr. McDermid: Thank you. As you are probably aware, there is a lot of talk about the federal government's cutting back on expenditures to post-secondary education. Nothing has been decided on it, but in taking a look at the estimates, that is one of the things that could happen.

I gather from your presentation that you feel this could very badly affect Canada's post-secondary education system; that you would rather see funding used in a more conditional grant type of system than a carte blanche donation—I guess I should not say a donation but a grant to the provinces. Do I read that in your presentation?

Mr. Carson: I recognize all of the constitutional problems for the federal system in that, but I really do not think the federal taxpayer has any alternative but to ask that. Unless someone is going to raise the question, "what kind of a bang are we getting for our buck", I do not know where it is going to start.

At our own levels, within our own universities, as you have heard us pleading, we are viewed as poor relations or milk cows. We get a modest amount of sympathy from our other faculty colleagues, but nothing significant in the way of a re-allocation of resources or of sitting down and taking a hard look at what a university's priorities should be in terms of the marketplace and the needs of society. We have the impression that the provincial governments are delighted to pass the buck back to the universities and say: "We would not want to interfere with academic freedom; work that out yourselves".

Therefore, if nobody is going to be asking this question—where is the money going and is it really being properly allocated—then I do not see our working out of the patterns we are in. The federal taxpayer is funding post-secondary education to the tune of 50 cents on the dollar; we think that is

[Translation]

M. Maher: Je voudrais ajouter un mot à ce sujet du point de vue de l'Ouest. Vu l'énorme demande pour les cours de gestion, nous encourageons les élèves du secondaire à commencer à suivre d'autre cours pendant un an ou deux, quitte à les transférer par la suite aux cours de gestion. Mais nous n'avons pas entièrement réussi. Je dirais que 40 p. 100 de candidats malheureux aux facultés de gestion, même s'ils ont une moyenne très respectable de 70 p. 100, ne s'inscrivent pas à d'autre cours. Ces chiffres pourraient même atteindre 60 p. 100, bien que nos enquêtes ne soient peut-être pas suffisamment approfondies. Nous avons suivi quelques-uns de ces cas et avons ainsi pu constater que bon nombre finissent par devenir chauffeurs de taxi ou de camion ou simple manœuvres alors qu'ils ont terminé l'école secondaire avec une moyenne d'environ 70 p. 100. Nous essayons de les convaincre de suivre un cours de lettres et de sciences pendant un an ou deux, après quoi nous essayons de les admettre à la faculté de gestion. Or ce qui arrive c'est qu'au bout de ces deux ans, la plupart se découragent, car nous en prenons environ 150, contre 350 à 400 élèves, ayant tout juste terminé leur secondaire.

M. McDermid: Merci. Il a été beaucoup question ce temps-ci de la réduction de l'aide fédérale à l'enseignement supérieur. Rien n'a encore été décidé, mais c'est nettement une possibilité.

D'après ce que vous venez de nous dire, ceci aurait des effets fort préjudiciables pour notre enseignement supérieur. Vous préféreriez, je suppose, que l'aide fédérale se fasse sous forme de subventions conditionnelles plutôt que de laisser carte blanche aux provinces. Est-ce bien là votre pensée?

M. Carson: Je ne suis pas sans ignorer les problèmes constitutionnels que cela cause au gouvernement fédéral; il va néanmoins falloir s'intéresser aux résultats obtenus grâce aux moyens engagés.

Dans les universités ainsi que nous vous l'avons expliqué, les écoles de gestion sont traitées en même temps comme des vaches à lait et des parents pauvres. Nos collègues des autres facultés compatissent dans une certaine mesure, mais aucune mesure concrète n'a été prise pour imputer autrement les crédits ou pour examiner les priorités des universités compte tenu des besoins de la société. Je pense que les autorités provinciales ne demandent pas mieux que de tirer leur épingle du jeu, en laissant aux universités le soin de démêler cet imbroglio.

Tant que la question n'aura pas été posée de savoir comment les crédits sont utilisés, rien ne sera changé. Le gouvernement fédéral finance l'enseignement supérieur à concurrence de 50 p. 100, ce qui devait en principe lui permettre d'avoir son mot à dire.

[Texte]

a pretty large stakeholder and maybe the federal taxpayer is entitled to say: . . .

Mr. McDermid: It is the same taxpayer as the provincial taxpayer, though, do not forget that. You are talking about one and the same person.

Mr. Carson: True, but the provincial taxpayer's contribution to the educational system is spread over the whole range of the educational system, whereas the federal taxpayer is really only contributing to the post-secondary level, and perhaps is justified in saying: "What are we getting at the post-secondary level for our fifty-cent dollars?"

• 2020

Mr. McDermid: I was very interested when you brought that up, because we got into some pointed discussions on social policy with the young people this weekend, and one of the things was that the kids feel they are having money thrown at them and that in fact there is no follow-up, there is no seeing if they are getting a good bang for the dollar. I have had young people complain to me about the type of education they are getting. They do not want everything handed to them, they do not mind working for it; yet they do feel the priorities are all wrong.

I guess you alluded to this, but why do universities find it difficult to redistribute the shrinking budgets towards high-growth areas like management? Are the deans doing a lousy job of convincing the president or the board of the university? We get the same thing from the engineers. They are telling us the same thing.

Mr. Carson: That is right. We share this dilemma with them.

Mr. McDermid: Are you lousy sales people? Why have you not been able to convince them and show them? Obviously, statistically you can show them.

Mr. Carson: I will let my colleague comment on this.

I can make one comment. In most universities, the university hierarchy do not come out of the management schools or the engineering schools. They come out of arts and science, and, understandably, they are in thrall to their own traditions.

Mr. McDermid: Something like External Affairs—whether you came up through External Affairs or Industry, Trade and Commerce.

Mr. Maher: I would not be quite as uncharitable to the universities. I cannot speak for all of them, but certainly the University of Saskatchewan is one of those institutions which are not terribly overfunded. In fact, I think it suffers greatly for lack of funds. But in cutting back, you do not lob out 10 per cent of your students and cut 10 per cent of your costs. In fact, I have been through this with our university budget committee in a lot of detail. There are many classes which you are running at 45 students. If you have a cutback in one area and the section size is dropped to 38, well, you cannot discontinue the class. You still offer that program. So you end up saying, well, should we do away with our home economics

[Traduction]

M. McDermid: Il ne faut pas oublier toutefois que le contribuable provincial et fédéral est une seule et même personne.

M. Carson: C'est vrai, mais les contributions provinciales en matière d'enseignement sont réparties parmi toutes les catégories dans l'enseignement alors que le gouvernement fédéral contribue exclusivement à l'enseignement supérieur, ce qui lui permettrait à juste titre de s'inquiéter des résultats obtenus grâce à son aide.

M. McDermid: J'ai été très intéressé lorsque vous avez soulevé cette question car nous en avons déjà discuté avec les jeunes cette fin de semaine-ci à propos des politiques sociales. Les jeunes ont l'impression qu'on leur lance de l'argent, qu'il n'y a pas de suite donnée, qu'on ne cherche pas à savoir si les crédits ont été dépensés à bon escient. Certains se sont plaints à moi du genre d'enseignement qu'ils reçoivent. Ils ne veulent pas que tout leur soit donné; cela ne leur fait rien de travailler pour gagner cet argent; pourtant ils ont l'impression que les priorités sont mal établies.

Vous y avez fait allusion, mais est-ce la raison pour laquelle les universités trouvent difficile de redistribuer les budgets restreints vers des secteurs en plein essor comme la gestion? Les doyens qui cherchent à convaincre le président ou le conseil des universités font-ils un si mauvais travail? Nous avons le même genre de réaction des ingénieurs, ils nous disent la même chose.

M. Carson: C'est exact, ils ont le même problème que nous.

M. McDermid: Êtes-vous mauvais vendeur? Pourquoi n'avez-vous pas pu les convaincre? Il est évident que vous leur présentez des statistiques à l'appui.

M. Carson: Je vais laisser mon collègue répondre.

Je ne ferai qu'une observation; dans la plupart des universités, la hiérarchie n'a pas de représentants des facultés de gestion ou de génie. Ils viennent surtout des lettres, des sciences et, cela se comprend, ils sont subjugués par leurs propres traditions.

M. McDermid: C'est un peu comme aux Affaires extérieures, cela dépend si vous venez des Affaires extérieures ou de l'Industrie et du Commerce.

M. Maher: Je ne serais pas si peu charitable vis-à-vis des universités. Je ne peux pas parler au nom de toutes, mais il est certain que l'université de la Saskatchewan est loin avoir un trop-plein de crédit. En réalité, elle en manque énormément. Lorsqu'il y a diminution, vous ne renvoyez pas 10 p. 100 de vos étudiants pour réduire vos coûts d'autant. J'ai déjà parlé en détail du budget universitaire avec le Comité. Dans bien des cours, vous avez 45 étudiants mais si vous subissez une réduction et que le nombre des étudiants passe à 38, vous ne pouvez pas laisser tomber ce cours. Il vous faut quand même l'assurer. Vous vous posez donc la question suivante: faut-il laisser tomber le programme d'économie domestique, de sciences

[Text]

program? Should we do away with the nursing program? And so forth. It is not a very smooth transition. I have spent a lot of time on that, and I do not think there is a lot most universities can do about that particular problem.

Mr. McDermid: The universities cannot get together and somehow consolidate so that in one school—I know what you are saying. You are saying a professor in business is teaching two or three times the students a professor in the applied arts is or whatever.

Mr. Carson: Exactly.

Mr. McDermid: Is that not a problem of an individual losing his job?

Mr. Maher: That is not the major problem at our university. It is simply a matter of cutting back, and of not being able to cut back far enough that you can save any dollars. You are effectively teaching section sizes with maybe 35 students instead of 45 students. This year our enrolment actually went up and there were basically no places where we could cut.

About working co-operatively with other universities, our business schools in western Canada have worked very co-operatively on a number of projects, but also the University of Saskatchewan and the western universities have worked extremely well on co-operative ventures. The School of Veterinary Medicine, the western vet school, is a good example.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Maher: There are lots of other ones. The physiotherapists and the dental hygienists, I believe, are other examples of where there are co-operative efforts, substantial commitments, in that area. But I think we are approaching the point where we cannot go much further.

Mr. Carson: Mr. Chairman, I would like to add something, though, in response to Mr. McDermid's question. I think an awful lot more could be done, providing universities were really required to face up to the same kind of management responsibilities other organizations have to face up to. Sometimes these are not easy. It was tough for the railways and for the firemen when diesels took the place of coal-fired train. The whole country remembers what an enormous problem it was when the firemen tried to hold out in the face of technological change. Well, this is really a demographic or an occupational change going on in our society. I think maybe a committee like yours can say some rather important things to the educational institutions of this country, the post-secondary institutions at least, that they have to be prepared to adapt to the changing needs of society just as the management of any other enterprise has to change. It is not going to be easy to ask philosophy professors to retread themselves through an MBA program so that they could teach history, I mean the history of management, but we could use philosophy professors teaching management ethics. The reality is that some tough managerial decisions have to be taken. But to sit back and say, "Oh, these people have tenure. We must not interfere with academic freedom. Our universities must go on being a community of scholars representing all disciplines," and respect all the other

[Translation]

infirmières ou un autre? La transition n'est pas facile. J'ai déjà passé beaucoup de temps à étudier la question et je ne crois pas que les universités puissent faire grand-chose à ce sujet.

M. McDermid: Les universités ne peuvent pas regrouper leurs cours, afin que dans l'une d'elles—mais je comprends très bien ce que vous dites. Vous soulignez qu'un professeur de gestion a deux ou trois fois plus d'étudiants qu'un professeur de lettres, par exemple.

M. Carson: Exactement.

M. McDermid: Est-ce que cela ne pose pas le problème des professeurs qui risquent de perdre leur emploi?

M. Maher: Ce n'est pas un problème important chez nous. La difficulté est simplement de s'imposer des restrictions sans pouvoir faire des compressions suffisantes pour épargner quelques dollars. On finit pas enseigner à des groupes de 35 étudiants au lieu de 45. Nos inscriptions cette année ont augmenté et il n'y avait pas vraiment de secteurs où nous pouvions faire davantage de compressions.

Pour ce qui est de la collaboration avec les autres universités, nos écoles de commerce de l'Ouest du Canada ont travaillé en collaboration étroite sur certains projets, mais l'Université de la Saskatchewan et les universités de l'Ouest ont également beaucoup fait dans des entreprises en coparticipation. L'école de médecine vétérinaire, la *Western Vet School* en est un bon exemple.

M. McDermid: Oui.

M. Maher: Il y en a encore beaucoup d'autres, je pourrais vous parler des physiothérapeutes, des hygiénistes dentaires qui sont des exemples de notre coopération et des engagements importants qui sont pris dans ce domaine. Toutefois, nous en arrivons au point où nous ne pouvons faire davantage.

M. Carson: Monsieur le président, j'aimerais ajouter quelque chose pour répondre à la question de M. McDermid. Je suis d'avis qu'on pourrait faire encore beaucoup plus si les universités voulaient vraiment faire face, comme d'autres organisations, à la gestion. Ce n'est pas toujours facile. Cela a été très dur pour les sociétés de chemins de fer et pour les chauffeurs de locomotives lorsque les locomotives diesel ont remplacé les locomotives à charbon. tout le pays se souvient des problèmes énormes que cela a posé lorsque les chauffeurs de locomotives ont tenté de résister aux changements technologiques. Notre société connaît en réalité une évolution démographique ou une évolution professionnelle. Un comité comme le vôtre pourrait peut-être dire des choses importantes aux établissements d'enseignement du pays, aux établissements post-secondaires du moins, afin qu'ils soient disposés à s'adapter aux besoins nouveaux de la société tout comme la gestion de n'importe quelle autre entreprise doit changer. On peut difficilement demander aux professeurs de philosophie de se recycler dans un programme de maîtrise en administration des affaires afin de pouvoir enseigner l'histoire, je veux parler d'histoire de la gestion, mais nous pourrions certainement employer des professeurs de philosophie pour enseigner l'éthique de la gestion. Nous devons vraiment prendre des décisions très dures au niveau de la direction. Nous ne pouvons simplement prétendre:

[Texte]

sacred cows that surround academic administration. I think we are facing a serious crisis in this country and I do not think there is time for sacred cows any longer.

• 2025

Mr. McDermid: It is a time to do some rationalizing and quite possibly consolidating in some areas. I am sorry, I believe you wanted to say something, Mr. Blair.

Mr. Blair: Yes. There is an internal dynamic which Dean Carson and Dean Maher have both been talking to in universities. As an ex-faculty member of three Canadian universities, I have found that that dynamic has always been operating. Dean Carson alluded in part to it in terms of being out-voted in many instances or out-represented, if you will, on committees, on management groups, and where the actual allocation of resources was taking place and the decisions were being made.

I think that very fact makes effective the extra contribution that can be put in place, either provincially or federally or we had hoped in the earlier stages by the private sector itself. It accords a tremendous leverage. Certainly, if those funds come in so that they cannot be tampered with and absorbed by the university community, but go for specific purposes such as to promote management education in some sense—whether it be for doctoral fellowships or for retreading or the up-grading of skills or whether it is for research projects or so on—relatively few funds can have tremendous impact in terms of end results. I guess that is what we are saying as much as anything.

We found that very much with ASAC activities where you are on a very thin budget; you can secure only so much from your membership but another \$100,000 or so which, in the scale of things is almost inconsequential, produces a leverage for end results which is tremendous. You can get a lot of resources and capture a lot of people who put free time in and so on to absorb those funds in a very useful fashion. That is maybe what Mr. Carson was saying.

Mr. Maher: I would like to support that. The marginal dollar plays a very important role. But from a western Canadian point of view and having worked at two universities I will say that the universities in Western Canada are not fat calves; we may be able to cut back in certain areas slowly as that step function goes down, but it is not going to be an overnight proposition. We will continue to drive hard with our budget committees, but there are limits.

Mr. McDermid: Let me ask you about pay schedules for professors. Are you finding the same problem with business professors in that the private sector offers them some very good salaries to start as soon as they are out of school, so there is no real encouragement for them in fact to go back for post-graduate studies? That is number one. Number two; the pay schedule for a professor in management studies I would

[Traduction]

« Ces gars-là sont titularisés, nous ne devons pas porter atteinte à la liberté universitaire; nos universités doivent continuer d'être une communauté d'étudiants représentant toutes les disciplines. » Nous ne pouvons continuer à respecter toutes les autres vaches sacrées qui entourent l'administration universitaire. Nous faisons face à une crise grave au pays et je ne crois pas que le temps des vaches sacrées doive durer plus longtemps.

M. McDermid: Il est temps de rationaliser et de regrouper peut-être certains secteurs. Excusez-moi, vous vouliez ajouter quelque chose, monsieur Blair.

M. Blair: Oui. Il y a une dynamique interne dans les universités dont ont parlé les doyens Carson et Maher. En qualité d'ex-membre de la faculté de trois universités canadiennes, je me suis rendu compte que cette dynamique a toujours été présente. Le doyen Carson y a fait allusion lorsqu'il a dit que dans bien des cas on n'avait pas les giffrages ou la représentation voulus au sein des comités, dans les groupes de gestion, lorsque la répartition des ressources se faisait et que les décisions étaient prises.

Pour cela même, il faudrait un apport supplémentaire du gouvernement provincial ou fédéral, ou comme nous l'avons espéré plutôt, du secteur privé lui-même. Ce serait un avantage extraordinaire. Si ces crédits nous étaient donnés sans que la collectivité universitaire puisse y toucher ou les absorber, et s'ils pouvaient être consacrés à des objectifs: promouvoir, par exemple, l'enseignement de la gestion, que ce soit pour les bourses d'un doctorat, le recyclage ou le perfectionnement, des projets de recherche ou autres—un montant relativement limité peut donner des résultats considérables. Voilà vraiment ce que nous voulons.

Nous nous en sommes rendu compte avec le système ASAC, où le budget est très mince; on ne peut obtenir qu'un montant donné des adhérents, alors que \$100,000 supplémentaires, qui en soi ne donnent peut-être pas grand chose, représentent une force véritable quand on veut arriver à ses fins. Cela permet d'obtenir beaucoup de ressources, d'attirer beaucoup de gens prêts à travailler bénévolement pour que ces fonds soient utilisés de la façon la plus utile. C'est peut-être ce que voulait dire M. Carson.

M. Mayer: Je suis d'accord. Les crédits marginaux jouent un rôle très important. J'ai travaillé dans deux universités, et je vous avoue que les universités de l'Ouest du Canada ne sont pas des veaux gras; nous pouvons arriver à réduire lentement certains secteurs, mais ce n'est pas une chose qui peut se faire d'un jour à l'autre. Nous allons continuer à travailler ferme dans nos commissions budgétaires, mais il y a des limites.

M. McDermid: Permettez-moi de vous poser une question concernant la rémunération des professeurs. Éprouvez-vous les mêmes problèmes avec les professeurs de commerce, en ce sens que le secteur privé leur offre de très bons salaires dès le départ, dès qu'ils sortent de l'école de sorte qu'ils ne sont pas très attirés par les études post-universitaires. Voilà mon premier point. Le deuxième a trait à l'échelle de salaire d'un

[Text]

imagine is on a par with all other faculties with the exception of maybe medicine. You might wish to comment on whether there should be a graduated pay schedule for the various schools.

• 2030

And thirdly, the comparison to the United States, which you mentioned briefly; about bringing in professors from the University of Toronto. I know a number of our doctorates in business received them in the United States, at a number of universities down there.

Do you want to comment on that type of problem?

Mr. Carson: Well, I will take a crack at it, but I would like to get a second opinion . . .

Mr. McDermid: Now you are sounding like the faculty of law.

The Chairman: Not law—medicine.

Mr. Carson: True, we do have a problem on pay scales—the opportunity costs for someone to go on to do graduate work in management are so great in comparison with his being able to set right out with an MBA and find that employers are waiting at the door with very handsome salaries. And so when you say to a young promising graduate student in management that you would like him to seriously think about applying for a social science and humanities research council grant for \$12,000 to go and do a doctoral program when the federal government is offering him \$25,000 with his MBA, he thinks that you are a little queer to even be proposing that, unless of course he becomes smitten with the idea of being a management educator—and there is fortunately, always a small percentage who are.

In our own situation at Ottawa University, because we are bilingual and put out a bilingual requirement, we really make life hell for ourselves because we cannot look to the great majority of the Canadian schools west of here to be providing the seed crop to us; and those in the Quebec schools, who have grown up in the province of Quebec, are not terribly keen about coming to Ontario. So we find ourselves recruiting from Algerians and Moroccans and Turks and Greeks and Belgians, and from France and wherever; and, fortunately, they are there.

I do not think very many of us are recruiting in the United States, except to try and recapture Canadians who are doing doctoral programs in the States now. I doubt that any of us are bringing American citizens into this country because immigration just makes that almost impossible. But we are now working over the field, trying to track down every Canadian who might be doing a doctoral program in the United States and trying to repatriate them.

The salary issue: sure, it would be a big help if you could have a market differential. Most—I will not say most—but a large number of universities are now unionized and, of course, our group of professors only represents a small section of the union membership, and their clout in trying to argue that there should be a significant pay differential for themselves is, with their union colleagues, not very great. So, apart from a few

[Translation]

professeur de gestion. J'imagine qu'il est semblable au salaire dans les autres facultés à l'exception peut-être de la médecine. Avez-vous quelque chose à dire au sujet d'une échelle de salaire post-universitaire pour les diverses écoles?

Troisièmement, vous avez fait brièvement allusion à une comparaison avec les États-Unis et aux professeurs qu'on fait venir de l'université de Toronto. Je sais qu'un certain nombre de professeurs ont reçu leur doctorat en commerce dans des universités américaines.

Voulez-vous nous parler de ce genre de problème?

M. Carson: Je vais essayer, mais j'aimerais avoir une autre opinion . . .

M. McDermid: Vous me faites penser aux gens de la faculté de droit.

Le président: Pas au droit, à la médecine.

M. Carson: C'est vrai, nous avons un problème d'échelle des salaires. Il en coûte beaucoup à un diplômé en gestion de décider de poursuivre ses études plutôt que d'accepter immédiatement un travail; avec sa maîtrise en administration des affaires, les employeurs l'attendent à la porte avec des salaires très alléchants. Si vous dites à un jeune diplômé en gestion, plein de promesses, qu'il devrait songer sérieusement à demander une bourse de \$12,000 au Conseil des sciences ou au Conseil des arts pour aller faire son doctorat, alors que le gouvernement fédéral lui offre \$25,000 pour sa maîtrise, il trouve un peu étrange, à moins évidemment qu'il veuille vraiment devenir professeur de gestion. C'est le cas heureusement d'un petit pourcentage d'étudiants.

À l'université d'Ottawa, à cause de nos exigences bilingues, nous nous rendons la vie très dure, nous ne pouvons chercher dans les autres universités canadiennes les éléments dont notre université a besoin. Les étudiants du Québec, qui ont grandi au Québec, ne sont pas tellement intéressés à venir en Ontario. Par conséquent, nous devons recruter des Algériens, des Marocains, des Turcs, des Grecs et des Belges; nous devons recruter en France et ailleurs. Heureusement qu'ils sont là.

Je ne crois pas que beaucoup d'entre nous recrutent aux États-Unis, sauf pour tenter de récupérer des Canadiens qui font leur doctorat aux États-Unis présentement. Je doute qu'il y en ait parmi nous qui cherchent à attirer des citoyens américains au pays, car la loi de l'immigration rendrait la chose presque impossible. Nous sommes à l'œuvre; nous essayons de localiser les Canadiens qui font des études de doctorat aux États-Unis pour les inciter à revenir.

Quant à la question du salaire: il est certain qu'une différence de salaire par rapport à l'industrie nous aiderait beaucoup. Sinon du moins un grand nombre des universités sont maintenant syndiquées et notre groupe de professeurs ne représente évidemment qu'une petite partie des membres syndiqués. Les arguments en faveur d'une différence importante de leur salaire a très peu d'effet sur leurs collègues du syndicat. Mis à

[Texte]

management schools which are operating in very isolated areas, like Laurentian in Sudbury and a few others, I do not know of many that have got away with paying a special market differential for professors in the field of management, as, of course, medicine, and, to some degree, law schools, have been successful in doing. But they started out a hell of a long time ago with that and have build up a tradition of it.

The Chairman: Mike?

Mr. Maher: I was thinking of your comment about recruiting non-Canadians. We have essentially, as other schools have, built around bringing people that have been trained in the United States from the United States to Canada, but they are I cannot tell you exactly how many we have but we have 45 on faculty, and just going through the list, and if you want to hear some of the names—Asit Sarkar, Harbons Dinyhru, Moon Lee, Udiane Rege, Faroub Sahel, Tuloot Abdel Molook, Moni Dasyupta—those are not Canadian names. I would think at least a third to maybe half of our faculty are non-North Americans. The significant thing is that we turn to the United States for the trained people. We cannot get them in Canada. We have two people now who are Canadian trained. Probably the most serious problem we have is that these people who have been trained in the United States have come from different cultures and cannot relate well to our business needs. They can relate in a very narrow technical sense: you can get a non-North American to teach a finance class, where there is a lot of financial rigour, but if you want to develop entrepreneurial skills and the kinds of skills that are related to new venture development, and so forth, these people are not able to cope that way with the culture. There are some clear exceptions to that, and I do not want you to get me wrong, but the problem is in trying to enculturate the people into our stream quickly enough to respond to our need to develop entrepreneurs within our business schools.

• 2035

Mr. McDermid: One last question, and then I will turn it over to my chairman. I have a number of others—I am enjoying this one; I hope none of the other committee members show up, because it gives us a lot more time to ask questions.

Mr. Maher: I might add one comment about the salary business. We do have a very substantial salary problem. We have not been able to attract people since the dollar started to become as soft as it has. We are running about 25 per cent to 30 per cent below what the Americans are paying and we are having huge problems in that area.

Mr. McDermid: The final thing I want to get into—and I appreciate your being so forthright about it—is the private sector's responsibility. I agree with you wholeheartedly that they have to become involved. I was involved a bit in a chair at York University in the School of Business, when James Gillies was dean there, to get The Real Estate Institute of Canada's courses into York University. It was fascinating for me,

[Traduction]

part quelques facultés de gestion situées dans des régions éloignées, comme l'université Laurentienne à Sudbury et quelques autres, je n'en connais pas beaucoup qui aient pu vraiment offrir des salaires différents aux professeurs de gestion, comme ont réussi à le faire les facultés de médecine et, jusqu'à un certain point, les facultés de droit. Elles ont toutefois commencé il y a longtemps et elles s'appuient maintenant sur cette tradition.

Le président: Mike?

Mr. Maher: Je songeais à votre remarque concernant le recrutement de nos Canadiens. Comme d'autres facultés, nous avons surtout fait venir des gens formés aux États-Unis; nous les avons fait venir au Canada, mais ce ne sont pas des Nord-Américains. Je ne peux vous dire exactement combien nous en avons, mais il y en a 45 dans la faculté. Je vous nomme les noms sur ma liste et vous verrez en entendant ces noms que ce ne sont pas des noms Canadiens: Asit Sarkar, Harbons Dinyhru, Moon Lee, Udiane Rege, Faroub Sahel, Tuloot Abdel Molook, Moni Dasyupta. Je vous dirai que dans notre faculté le tiers et peut-être même la moitié ne sont pas Nord-Américains. Ce qui est important, c'est que nous nous tournons vers les États-Unis pour obtenir des gens formés. Nous ne pouvons pas les trouver au Canada. Nous en avons présentement deux qui ont été formés au Canada. Le problème le plus grave peut-être c'est que ces gens qui ont été formés aux États-Unis proviennent de cultures différentes et ne répondent pas très bien à nos besoins dans le monde des affaires. Ils peuvent y répondre, de façon très limitée, sur le plan technique: vous pouvez par exemple avoir une personne qui n'est pas Nord-Américaine pour donner un cours de finances où la rigueur est importante, mais si vous voulez former les étudiants au rôle d'entrepreneur, leur donner les compétences qu'il faut pour les nouvelles entreprises, à cause de leur culture ces gens-là ne peuvent y arriver. Il y a évidemment des exceptions à la règle, il ne faut pas vous méprendre, mais le problème c'est de faire en sorte qu'ils assimilent notre culture assez rapidement pour répondre à nos besoins et pour former des entrepreneurs dans nos écoles de commerce.

M. McDermid: Une dernière question, et je donne ensuite la parole au président. J'avais plusieurs questions, mais celle-ci me plaît particulièrement; j'espère qu'aucun autre membre du comité viendra car cela me donne beaucoup de temps pour poser mes questions.

M. Maher: J'ajouterai une remarque au sujet des salaires. Nous avons un problème salarial important. Nous n'avons plus attiré de gens depuis que le dollar s'est affaibli. Nos salaires sont de 25 à 30 p. cent inférieurs à ceux des Américains et nous avons des problèmes à cause de cela.

M. McDermid: J'apprécie votre franchise, mais je voudrais en dernier lieu aborder la responsabilité du secteur privé. Je suis tout à fait d'accord avec vous, il faudrait qu'il participe. Lorsque j'enseignais à l'Université York, à l'École de Commerce, lorsque James Gillies était doyen, je suis moi-même intervenu pour que le cours de l'Institut de l'immobilier du Canada soit donné à l'Université York. Cela me fascinait car

[Text]

because it was my first experience at that end of things. You say that the CMA, the Canadian Manufacturers' Association, and other business groups have really not shown any interest whatsoever in the faculties, or the funding, or whatever. What do you see as their role? What do you feel they should be doing now? Should they be a pressure group with the provincial and federal government? Should they say: Hey, come on you guys, smarten up; we need management and you are not funding that particular area properly. Should they be providing more bursaries? Should they be providing more scholarships? Should they be encouraging people to get into business? What exactly do you see as the private sector's role in this problem that you have brought to us tonight?

Mr. Carson: I think it is doing all the things that you have asked about. Really, for the life of me, I do not understand their inability to focus on this problem. It is not for want of our addressing them, because most of us have tried to involve them in local advisory committees or councils, as you know, the sort of thing Gillies did at York. He brought a very significant group of the community together as an advisory body. That has its counterpart, I think, in HEC in Montreal, *Hautes études commerciales*, where there is a total commitment of the Montreal Chamber of Commerce, or *Chambre de commerce de Montreal*. HEC puts enormous leverage, in turn, on the provincial government so that *Hautes études commerciales* is separately funded from the University of Montreal by the provincial government, largely at the insistence of the Montreal Francophone business community. I do not think any of us expect to see that kind of intense relationship develop across the country. We would like to see some of it develop, just as a dean of medicine or a dean of law at a university knows that he has a huge constituency out there that will bring forth muscle and interest and commitment, both political and advisory. That has not been forthcoming in the business community. Now when I challenge my friends in the business community they say: "But John, when those tax points got transferred to the provinces they were our tax dollars. The federal government absolved us of any further responsibility for post-secondary education." This is unlike the American educational system or the majority of the European countries where the business community still takes a very very heavy responsibility, and runs privately-funded management schools such as France, Germany, Switzerland and also Japan. Of course the significant management schools in the States are all privately funded, very heavily funded, by the business community.

• 2040

Somehow or other, despite the preaching of the Economic Council, and latterly the Federation of Deans, we have not gotten that message across to the business community in Canada. I am hopefully that this committee of yours is going to write a really creative challenging report on this issue.

Mr. McDermid: Thank you. I can hardly wait to read it myself.

[Translation]

c'était ma première expérience à ce niveau. Vous dites que l'Association des manufacturiers canadiens et d'autres groupes du milieu des affaires n'ont montré que peu d'intérêt pour les facultés ou le financement de ces cours. Quel devrait être leur rôle à votre avis? Que devraient-ils faire maintenant? Pourraient-ils se constituer comme groupes de pression auprès des gouvernements provinciaux et fédéral? Devraient-ils dire: voyons messieurs, soyez plus dégourdis, il nous fait une bonne gestion et vous ne financez pas ce secteur convenablement. Devraient-ils offrir des bourses d'étude? Devraient-ils encourager les gens à s'intéresser aux affaires? Comment voyez-vous le rôle du secteur privé face à ce problème que vous avez soulevé ce soir?

M. Carson: Il faudrait qu'ils fassent tout ce que vous venez de dire. Je ne comprends pas vraiment pourquoi ils ne s'attaquent pas au problème. Ce n'est pas parce que nous ne leur avons pas demandé, car la plupart d'entre nous avons essayé de les faire participer aux comités consultatifs locaux, aux conseils ou au travail que fait James Gillies à York. Il a regroupé un groupe très important dans cette municipalité pour en faire un conseil consultatif. la même chose existe, je crois, à l'École des hautes études commerciales à Montréal, à laquelle participe pleinement la Chambre de commerce de Montréal. L'École des hautes études commerciales a exercé ensuite énormément de pressions sur le gouvernement provincial qui la finance maintenant indépendamment de l'Université de Montréal, et ce grâce surtout à l'insistance des hommes d'affaires francophones de Montréal. Je ne crois pas que nous nous attendons à ce que ce genre de rapports étroits s'étendent à l'ensemble du pays. Nous aimerions que cela se réalise dans une certaine mesure, de la même façon que le doyens de la Faculté de médecine ou de la Faculté de droit sait que, dans sa ville, il y a des gens sur lesquels il peut compter, des gens qui ont du poids une audience sur le plan politique et consultatif. Nous attendons toujours que cela se produise dans le monde des affaires. Lorsque j'en parle à mes amis qui sont des hommes d'affaires, ils me répondent: "mais John, ces points fiscaux qui ont été transférés aux provinces, c'étaient nos impôts. Le gouvernement fédéral nous a libéré de toute responsabilité relativement à l'éducation post-secondaire". C'est contraire à ce qui se fait aux États-Unis et dans la majorité des pays européens comme la France, l'Allemagne, la Suisse et le Japon, où le monde des affaires assume de lourdes responsabilités en matière d'éducation et finance des écoles privées de gestion. Il convient de noter que les écoles de gestion les plus importantes aux États-Unis sont toutes financées par des intérêts privés et très fortement subventionnées par le monde des affaires.

Malgré les exhortations du Conseil économique et, plus récemment, de la Fédération des Doyens, nous n'avons pas su pour une raison ou pour une autre faire comprendre le point de vue au monde des affaires canadien. Je compte sur votre Comité pour rédiger un rapport vraiment innovateur et stimulant sur cette question.

M. McDermid: Merci. J'ai bien hâte de le lire également.

[Texte]

Mr. Carson: I know that you are not exclusively concerned with the problem of tomorrow's managers, because Canadian business has been equally casual about its concern with the technical and skilled needs in this country. It depended far too long on an open immigration policy to really be able to abdicate any responsibility for manpower training and development in this country. We are only talking to you about a special case study in the field of management. I do not think the management community—and I am not just talking about private sector, I am talking about public sector, Crown corporations, as well—has accepted any sense of human resource responsibility. Frankly, although I am not sympathetic to the sort of paranoid view of Canada's changing immigration policy to "let us close the doors and keep the foreigners out", I do find myself in support of the idea that it is high time Canada grew up and adopted a let-us-make-rather-than-buy philosophy in the field of human resources.

Mr. McDermid: Does that go for management as well?

Mr. Carson: That is right.

Mr. McDermid: Are you saying that business imports a lot of their management offshore?

Mr. Carson: Oh, surely.

Mr. McDermid: Their senior management?

Mr. Carson: Oh, yes. The branch plant economy of Canada is heavily staffed by . . .

Mr. McDermid: Are you talking about people just being transferred up from the United States?

Mr. Carson: That is right.

Mr. McDermid: That is primarily what you are talking about?

Mr. Carson: Oh, yes.

Mr. McDermid: Okay, I have a number of other things but Mr. Allmand is champing at the bit so I will turn it over to him.

The Chairman: In following up on the questions asked by John, along with you and with John I also cannot understand the attitude of Canadian business. Despite the transfer of tax points they know that there is still a shortage of highly skilled entrepreneurial people, people trained in management, business and so on. They see the plight; they obviously must know about the situation in the Canadian business schools, and they know what is done in the United States. They are not badly informed.

Maybe we have spent enough time on this but I just personally cannot see why they would not want to finance certain chairs in the business schools to make sure that certain things are taught well, on why, even from a publicity point of view, instead of sponsoring golf tournaments and beer competitions and so on, they would not want to have their name associated with some major project in the universities on the business side.

Anyway, you have answered it, you have expressed the same questions as I have, and we certainly will explore this further.

[Traduction]

M. Carson: Je sais que vous n'avez pas seulement examiné le problème des gestionnaires de demain; le monde des affaires canadien a été tout aussi négligeant en ce qui concerne les besoins de compétences techniques et de spécialisation au pays. Il s'est fié trop longtemps à une politique de libre immigration et renoncé à ses responsabilités en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre au pays. Nous sommes là cependant pour vous parler d'une étude bien précise de la situation dans le domaine de la gestion. Le monde de la gestion, et je ne parle pas seulement du secteur privé mais également du secteur public, des sociétés de la Couronne, etc. n'a accepté aucune responsabilité relativement au développement des ressources humaines. Je ne suis pas paranoïaque au sujet de la politique d'immigration du Canada; je ne suis pas de ceux qui disent qu'il faut laisser les étrangers dehors, mais il est grand temps pour le Canada d'évoluer et d'adopter une politique de formation et non plus d'importation des ressources humaines.

M. McDermid: C'est vrai pour le domaine de la gestion?

M. Carson: Oui.

M. McDermid: Vous dites que le monde des affaires faisait venir ses gestionnaires de l'étranger?

M. Carson: Certainement.

M. McDermid: Au plus hauts échelons?

M. Carson: Oui. L'économie du Canada fondée sur les filiales suffit largement . . .

M. McDermid: Vous parlez des gens qui sont mutés des États-Unis?

M. Carson: Oui.

M. McDermid: Ce sont bien ceux dont vous voulez parler ici?

M. Carson: Pour la plupart.

M. McDermid: J'aurais d'autres points à explorer avec vous mais je vois que M. Allmand voudrait bien la parole.

Le président: Pour rester dans le même sujet, moi non plus je ne comprends pas l'attitude du monde des affaires canadien. Malgré le transfert de points fiscaux, il sait très bien qu'il y a toujours pénurie d'entrepreneurs hautement spécialisée, de gens ayant reçu une formation en gestion, en affaires, etc. Il voit la situation déplorable, il voit ce qui se passe dans les écoles commerciales canadiennes; il est au courant de ce qui se fait aux États-Unis. Il n'est pas mal informé.

Nous avons déjà passé pas mal de temps sur ce sujet, mais j'ai quand même du mal à comprendre pourquoi il refuse de subventionner un certain nombre de places dans les écoles commerciales afin de s'assurer de la qualité de la formation dans ces écoles; j'ai du mal à comprendre pourquoi, même du strict point de vue de la publicité, il préfère organiser des tournois de golf et des compétitions sportives plutôt que de s'associer à des projets importants de nature commerciale dans les universités.

De toute façon, vous nous avez fait part de vos vues sur le sujet, nous continuerons à y réfléchir.

[Text]

• 2045

Mr. Carson: Well it would be a great shot in the arm if, armed with your report . . . Mr. Chairman, I do not wish to suggest there is none of it going on. Some of the accounting groups are beginning to fund a chair here and a chair there in accounting. There is probably the odd one being done in marketing here and there. However, apart from those sort of sporadic things, there just does not seem to be any total commitment to ensuring that the seedcrop of tomorrow's management is going to be available.

The Chairman: Okay, we have now a good research staff with us and we intend to pursue this.

I have some questions that are more factual and I just want to get this information on the record. How many management or business schools are there in Canada?

Mr. Carson: Forty.

The Chairman: Forty.

Mr. Carson: All the way out to Victoria.

The Chairman: What do you consider as being included in a management school or business school? Some are called business administration, some are called schools of management, some are called schools of commerce. Do they all have more or less the same curriculum and do they usually include accounting and what was traditionally called commerce faculty subjects?

Mr. Carson: I guess the bulk of these started out as commerce schools originally, but as newer universities have come along, many of them have gone for the more generic designation of faculties of administration or faculties of management because the public sector hires a lot of managers as well.

At Ottawa University and I think at yours too, Mike, we are prone to become generic schools, producing managers for both the public and the private sector. In both our universities we also produce managers for the health sector; we have a school of hospital administration as well as public and business administration.

The Federation of Deans of Management had to wrestle with what our terms of reference for admission were going to be, and we moved away from the historic schools of commerce into a Federation of Deans of Management and Administrative Studies. We are, I think, trying to encourage the inclusion of both, where they exist separately as they do at Queen's and a few other places—both departments of public administration as well as business administration.

Now I mentioned 40; that is our total membership in the Federation of Deans. I think there are only about 20 offering MBA programs at the graduate level. The others would have only undergraduate programs.

The Chairman: I understood you to say in answer to Mr. McDermid and in your opening remarks that the enrolment is increasing in these schools. Did you say increasing rapidly?

[Translation]

M. Carson: Ce serait bien si, armé de votre rapport, vous . . . remarquez bien, monsieur le président, je ne veux pas dire que neu n'a été fait. Des groupes de comptables commencent à subventionner des chaires de comptabilité ici et là. C'est probablement le cas également pour la mise en marché. En dehors de ces efforts sporadiques cependant, il ne semble pas y avoir d'engagement global en vue d'assurer la relève dans le domaine de la gestion.

Le président: Nous avons d'excellents documentalistes parmi nous et nous avons bien l'intention d'explorer davantage le sujet.

J'ai un certain nombre de questions plus précises à vous poser afin que les faits soient portés au compte rendu. Combien d'écoles de gestion commerciale y a-t-il au Canada?

M. Carson: Quarante.

Le président: Quarante.

M. Carson: Jusqu'à Victoria.

Le président: Qu'est-ce que vous incluez dans ces écoles de gestion ou écoles commerciales? Il y a des écoles d'administration, des écoles de gestion, des écoles de commerce. Est-ce qu'elles ont toutes le même programme et est-ce qu'elles offrent habituellement des cours de comptabilité, ce que depuis toujours on appelle le commerce?

M. Carson: Je suppose que la plupart ont commencé comme écoles de commerce, mais que, les universités se multipliant, elles ont fini par adopter les désignations de facultés d'administration ou facultés de gestion. Il convient de souligner que le secteur public engage beaucoup de gestionnaires lui aussi.

L'école de l'Université d'Ottawa, et la votre aussi, Mike, sont moins spécialisées et préparent des gestionnaires à la fois pour le secteur public et pour le secteur privé. Dans les deux universités, nous formons également des gestionnaires pour le secteur de la santé; nous avons une école qui dispense des cours en administration hospitalière et en administration publique et commerciale.

La Fédération des Doyens en gestion a dû s'attaquer au problème des critères d'admission. Elle a décidé de s'éloigner du concept historique du commerce et de devenir plutôt une fédération des Doyens de gestion et d'administration. Nous essayons de regrouper ces deux facultés, administration publique et administration des affaires, là où elles sont séparées, à l'Université Queen's, entre autres.

J'ai dit qu'il y avait 40 écoles; c'est le nombre de membres de la Fédération des Doyens. Sur ce nombre, je pense que vingt seulement offrent une maîtrise en administration des affaires. Les autres n'offrent que des cours de premier cycle.

Le président: Vous avez dit à M. McDermid que le nombre d'inscriptions augmentait dans ces écoles. Augmente-t-il rapidement?

[Texte]

Mr. Carson: In the order of 10 per cent a year in a period when all the demographers told us there would be no more kids coming to university.

Mr. Maher: There are exceptions to that though. Many schools are living on what we refer to as a quota basis; ours is one. We have not adjusted the quota for I would think five to seven years. There are other western Canadian universities which work on the same basis; we limit the input, that is it. We have no more faculty; we cannot teach any more.

The Chairman: What about the demand? What about the applications?

Mr. Maher: The demand is just out of sight.

The Chairman: So the demand is out of sight, but you cannot take any more?

Mr. Maher: We work strictly on a grade-point average out of high school, and in the last five years it has crept up to 80 per cent essentially, where we will say seven years ago it might have been around 70 or 72 per cent. And even with that high cut-off, I would estimate we are turning away, comfortably, 500 to 1,000 students; you might argue it was in excess of 1,000 students this year. A proportion of them did not come university because they could not get into the business school. That is the big loss in my estimation.

The Chairman: For entry to business school or management school, what type of subjects are principally required at the secondary-school level?

• 2050

Mr. Carson: We like them to have done well in math and to be able to read and write.

Mr. Maher: That is sometimes asking a lot.

The Chairman: So then math is an important subject for these schools as well as engineering.

Mr. Carson: That is correct.

Mr. Maher: Basic hard core physics and chemistry as well contribute to the . . .

The Chairman: Yes. When we had the Canadian Association of Deans of Engineering and the Canadian Council of Professional Engineers and other engineering associations before us, they felt that beginning in the sixties up until recently there had not been enough emphasis on mathematics at the high school level, that the young people coming out of high schools were not as well trained in math as they should have been and, as a matter of fact, that as a result of that a lot of them found it easier going into the fine arts and into humanities.

Mr. Carson: There is no question of that, Mr. Chairman. I think that is the price Canada paid for that period of permissiveness in Canadian education and is why enrollments in management studies in 1968 were down to only 6 per cent of all enrollments because it was flooding into the arts, the social sciences and the humanities. Now the kids are facing the reality of the labour market. Our kids all get jobs and . . .

[Traduction]

M. Carson: Dans une proportion de 10 p. 100 par année, à une époque où les démographes nous disent qu'il n'y a plus d'enfants pour les universités.

M. Maher: Il y a des exceptions à cette règle cependant. Il y a bien des écoles, dont la nôtre, qui sont contingentées. Cette limite n'a pas été rédigée depuis cinq ou sept ans. Il y a d'autres universités canadiennes de l'Ouest qui sont dans le même cas; le nombre d'entrées est tout simplement limité. Nous n'avons pas d'autre professeur; nous ne pouvons accepter plus d'étudiants.

Le président: Et que se passe-t-il du côté de la demande?

M. Maher: La demande est fantastique.

Le président: Mais vous ne pouvez accepter plus d'étudiants?

M. Maher: Nous nous fondons exclusivement sur les notes du candidat à la sortie du cours secondaire; au cours des cinq dernières années, le critère est passé à 80 p. 100. Il y a sept ans, il se situait à environ 70 ou 72 p. 100. Même avec critère sévère, je suppose que nous refusons facilement de 500 à 1,000 étudiants; nous refusons probablement plus de 1,000 étudiants par année. Nombre d'entre eux renoncent à l'université puisqu'ils ne peuvent pas entrer à l'école de commerce. C'est dommage.

Le président: Pour être admis à l'école de commerce ou à l'école de gestion, quels sont les principaux sujets exigés au secondaire?

M. Carson: Nous demandons aux candidats d'avoir bien réussi en mathématiques et de savoir lire et écrire.

M. Maher: C'est parfois beaucoup demander.

Le président: Pour ces écoles, comme pour les écoles de génie, les mathématiques sont importantes.

M. Carson: Oui.

M. Maher: La physique et la chimie de base sont également des sujets . . .

Le président: Je comprends. Lorsque nous avons entendu l'Association canadienne des doyens des écoles de génie, le Conseil canadien des ingénieurs professionnels et d'autres groupes d'ingénieurs, ils nous ont dit que selon eux les écoles secondaires n'avaient pas suffisamment insisté sur les mathématiques depuis les années 1960, que les jeunes sortaient des écoles secondaires sans une formation suffisante en mathématiques, et que beaucoup d'entre eux trouvaient plus facile de se diriger vers les beaux-arts, les lettres et les sciences humaines.

M. Carson: Il n'y a aucun doute là-dessus, monsieur le président. C'est le prix que le Canada doit payer pour cette période de relâchement dans le domaine de l'éducation et c'est la raison pour laquelle les inscriptions au cours de gestion en 1968 ne constituaient que 6 p. 100 de toutes les inscriptions. Le gros des inscriptions allait aux beaux-arts, aux sciences sociales et aux sciences humaines. Maintenant les jeunes font

[Text]

The Chairman: By the way, I was going to ask you what percentage of the graduates from your business and management schools find jobs within a year or six months or whatever is an appropriate follow-up time.

Mr. Carson: I would say that if they do not all have two offers by now that there is something wrong with them.

The Chairman: So they usually not only have one offer, they usually have more than one offer.

Mr. Carson: That is right.

Mr. Maher: I would say in our case it is easily three to five and that if you wanted to go to more interviews you could get seven or eight offers. I have had people try to make deals; employers come and say, could you assure me of a half-decent chance and how much will it cost?

The Chairman: That is similar to the engineering graduates and is part of the quandry that we see before us. We see a lot of unemployed high school and college graduates who cannot find work and yet, on the other hand, the engineers, the business graduates and the management graduates have several job offers.

I noticed in just this past week that the Quebec Minister of Education announced very significant changes in the curriculum where math and writing are going to be given again a very high priority with compulsory courses all through the secondary school level, changing it back to what it was prior to the sixties which goes along with what you are saying.

What are they doing in the United States where they attract 25 per cent of the university students, as you said, into management studies whereas we only get 12 per cent in Canada? Are they going anything different down there to attract these young people into those faculties?

Mr. Carson: I think it is because it is a much more entrepreneurially oriented society. The management schools have always had more prestige in the United States than they have enjoyed in Canada and, certainly, the intense interest that the business community takes in the United States in the development of good business schools has developed a methodology and a support atmosphere that has contributed to this. Whereas in Canada, because we have really, I feel, been quite casual about preparing for the management of tomorrow's society, this has not been seen as a high value or a high priority item. We can find, of course, chief executives in Canadian industry who, if you talk to them about this issue, will say that they went through philosophy and ended up as a chief executive officer of their company and therefore think that philosophy is the route everybody should go. We do not get that kind of response when we talk to their vice-presidents of personnel or their senior operating executives. They want people who can produce and bring marketable skills to the workplace pretty quickly.

• 2055

The Chairman: What percentage of the faculty in your schools would be full-time as opposed to part-time teachers?

[Translation]

face aux réalités du marché de la main-d'œuvre. Nos diplômés n'ont aucun mal à se placer . . .

Le président: J'allais justement vous demander quel pourcentage de vos diplômés d'écoles de commerce et de gestion trouvaient à se placer dans l'année on dans les six mois suivants?

M. Carson: Je dirais que s'ils n'ont pas tous reçu déjà au moins deux offres il y a quelque chose qui ne va pas.

Le président: Donc, ils reçoivent habituellement plus d'une offre d'emploi.

M. Carson: En effet.

M. Maher: Nos diplômés reçoivent facilement trois à cinq offres d'emploi; s'ils acceptent d'autres entrevues le nombre peut atteindre sept ou huit. J'ai vu des employés prêts à payer pour avoir la chance d'embaucher des diplômés.

Le président: C'est la même chose pour les diplômés d'écoles de génie et c'est notre problème. Nous avons un grand nombre de diplômés d'écoles secondaires et de collèges qui ne peuvent pas trouver d'emploi pendant que les diplômés des écoles de génie, de commerce et de gestion reçoivent plusieurs offres.

Le ministre québécois de l'Éducation vient d'annoncer cette semaine des changements importants au programme scolaire. Les mathématiques et l'écriture vont de nouveau recevoir une haute priorité et être obligatoires tout au long du cycle secondaire; c'était le cas avant les années 1960. Cela rejoint justement ce que vous dites.

Que fait-on aux États-Unis pour attirer 25 p. 100 des étudiants d'université dans les cours de gestion alors qu'au Canada on ne réussit à en attirer que 12 p. 100? Est-ce qu'on fait quelque chose de différent pour attirer les jeunes dans ces facultés?

M. Carson: Je pense que la société américaine est plus orientée vers l'entreprise privée. Les écoles de gestion ont toujours joui d'un plus grand prestige aux États-Unis qu'au Canada. C'est sûrement dû, du moins en partie, au très grand intérêt au fait que le monde des affaires américain s'est toujours vivement intéressé aux écoles de commerce. Au Canada nous n'avons pas pris très au sérieux la responsabilité de préparer les gestionnaires de demain, nous n'avons pas accordé la même valeur ou la même priorité à ces études. Des gens hauts placés dans l'industrie canadienne vous diront qu'eux-mêmes ont une formation philosophique et que cela ne les a pas empêchés de parvenir à la tête de leurs entreprises respectives. Ils préconiseront la même chose pour tout le monde. Leur vice-président du personnel ou leurs cadres exécutifs ne chantent cependant pas la même chanson. Ils cherchent des gens qui peuvent produire et qui ont des connaissances pratiques exploitables rapidement.

Le président: Combien de professeurs à plein temps et à temps partiel avez-vous dans vos écoles? Par professeurs à

[Texte]

And by part-time teachers, I mean those who would come in from the business or professional world to teach one course or two courses a week.

Mr. Carson: I would guess that the management schools across Canada employ a greater number of part-time professors than any other faculty, except medicine with their clinical groups. In our case at Ottawa University, I have 60 full-time professors, 120 part-time professors.

Mr. McDermid: From the business community in Ottawa?

Mr. Carson: From the business and government communities in Ottawa.

Mr. McDermid: Very good.

Mr. Carson: Now I do not knock that. We are fortunate to have such a rich resource to draw on. But when you are dependent on almost twice the number of part-timers as full-timers, and I guess we are at a point where 40 per cent of our courses are taught by part-timers, it is not a good way to run a university. I think 25 per cent would be about right. Those 120 come into the campus, walk into the classroom, give their three-hour stint and are off. They make no contribution to the academic life of the faculty, to its research or publication; they are not available for student counselling; and yet I have no alternative. Otherwise, I would be forcing 240 kids into a classroom instead of trying to average out at 60. So we are very heavily dependent on part-timers.

The Chairman: What is it like in Saskatchewan?

Mr. Maher: I will just do some quick numbers. Approximately 200 courses would be taught by full-time faculty, and 75 to 80 courses would be taught by downtown people, part-timers. Some will come and teach two, some will teach one, some will take three for a term, and so forth. But we are almost in the same ballpark. I had never compared those notes before. Those are last year's numbers; I cannot give you this year's.

The Chairman: I do not think that is a bad thing. As a matter of fact, at the law school I went to, McGill, half the professors were eminent attorneys downtown and we were quite pleased as students to have them teach us. We liked the balance of having a number who were in practice coming to teach, and a number who were full-time academics. I think it is probably good to have a mix. I do not know what the right mix is.

Mr. Maher: I think that is a very important point. I think 25 per cent may be a more appropriate number than 40 per cent.

The other problem is that in a place like Saskatoon, when you want to teach a finance class for students in fourth year it is very difficult, if not impossible, to find somebody skilled enough to do that.

The Chairman: Yes.

Looking down the road, looking into the 80s and even the 90s, do you think there will be an increased demand for people with management and business training, entrepreneurial train-

[Traduction]

temps partiel, j'entends les hommes d'affaires ou les professionnels qui viennent donner un cours ou deux par semaine.

M. Carson: Je suppose que les écoles de gestion au Canada emploient un plus grand nombre de professeurs à temps partiel que toute autre faculté à l'exception de la faculté de médecine avec ses groupes de médecins. Pour ma part, à l'Université d'Ottawa, j'ai 60 professeurs à plein temps et 120 professeurs à temps partiel.

M. McDermid: Du monde des affaires à Ottawa?

M. Carson: Du monde des affaires et du gouvernement à Ottawa.

M. McDermid: Très bien.

M. Carson: Je ne le regrette pas. Nous sommes chanceux de pouvoir compter sur la richesse de leurs connaissances. Il n'en demeure pas moins que lorsqu'on a presque deux fois plus de professeurs à temps partiel que de professeurs à plein temps—je pense qu'actuellement 40 p. 100 de nos cours sont donnés par des professeurs à temps partiel—on se trouve dans une situation difficile. Il faudrait un pourcentage d'à peu près 25 p. 100. Ces 125 professeurs à temps partiel viennent sur le campus, entrent dans leur classe, donnent leur cours de trois heures et puis s'en vont. Ils n'apportent rien à la vie académique de la faculté, à la recherche ou à la documentation; ils ne sont pas là pour conseiller les étudiants. Nous n'avons pas le choix cependant. Autrement, nous aurions 240 étudiants par classe et non 60. Nous nous comptons donc beaucoup sur les professeurs à temps partiel.

Le président: Quelle est la situation en Saskatchewan?

M. Maher: Je vais vous donner quelques chiffres rapidement. Environ 200 cours sont donnés par les professeurs à plein temps et 75 ou 80 par les professeurs à temps partiel. Il y en a qui peuvent donner un, deux ou trois cours par semestre. Notre situation est à peu près semblable. Je n'avais jamais eu l'occasion de comparer ces chiffres auparavant. Ceux que je vous ai donnés sont pour l'année dernière; je n'en ai pas pour cette année.

Le président: Je ne crois pas que ce soit mauvais. A la faculté de droit que j'ai fréquentée, à McGill, la moitié des professeurs étaient d'éminents juristes de la ville; en tant qu'étudiants, nous étions très heureux de les avoir. Nous aimions l'équilibre qu'ils apportaient dans l'enseignement, par rapport à ce que faisaient les professeurs à plein temps. Il est bon d'avoir un mélange des deux. Je ne sais pas toutefois quel est la proportion souhaitable.

M. Maher: C'est un point très important. Je pense que 25 p. 100 est plus convenable que 40 p. 100.

Il y a un autre problème dans un endroit comme Saskatoon. Il est très difficile de trouver des professeurs suffisamment compétents pour enseigner les finances aux étudiants de quatrième année, par exemple.

Le président: Je comprends.

Au cours des années '80 et '90, vous croyez que la demande de diplômés en gestion ou en commerce, de gens ayant reçu une formation d'entrepreneurs, va s'accroître ou diminuer par rapport aux autres spécialités?

[Text]

ing, or a lesser demand, as a percentage of the total employment picture?

Mr. Carson: I would be happy to stick my neck out and say that I do not think this is a fad. Many of my academic colleagues say, Oh, we have been through all is; biochemistry was in, organic chemistry was in, engineering was in and it is out again—civil is out; mechanical and electrical is still in—and the same thing will happen with management. It is not going to happen that way. Canada has an enormous job of increasing productivity and managing its resources, and we have just got to have a better managerial cadre than we presently have.

On the accounting side, of course, as long as there is government creating new income tax laws, the requirement for accountants is going to be insatiable. Unless you were to predict that there will be an end to income-tax legislation, that market is . . .

• 2100

Mr. McDermid: That is what they said when they introduced it. It was only temporary.

Mr. Maher: I think for the west, I can say amen. The only point is that the west is growing substantially, not only in numbers of people and numbers of activities but in levels of sophistication. Now it is not unusual to find a wholesaler in Saskatoon phone up and say my out-of-kitter algorithm is broken, can you get somebody down here to help me fix it; whereas you would never have had that happen seven or eight years ago. The level of sophistication just cannot cope with transportation problems. It is very substantial and very sophisticated now. So I would expect it to continue to grow.

The Chairman: This will be my last question, because our next group is here and they go on at 9.00 p.m.

Many businesses and business associations have said to us that they prefer graduates who have gone through a cooperative education system such as is found at the University of Waterloo or the University of Sherbrooke.

Mr. Carson: And Memorial in Newfoundland.

The Chairman: I see. We have had those ones mentioned most often, I guess because we run into more Ontario and Quebec firms.

I was going to ask you, to what extent are your schools—the 40 schools you represent—moving to a cooperative type of education?

Mr. Carson: Well, I do not know that there is going to be any great movement. Certainly, speaking for the University of Ottawa, we want to move in that direction. I have been there only five years and it has taken me the first five years to get the faculty oriented to the fact that we were going onto a trimester system. A prerequisite of co-op program is that you have to operate 12 months a year and free up a group of students in three separate groups so you can say to Employer A, I can always provide you, every four months, with an incumbent for this position; as Waterloo did from the beginning, and Sherbrooke did with its B.A. program, and Memori-

[Translation]

M. Carson: Je suis prêt à m'avancer et à dire que dans notre cas l'augmentation n'est pas un phénomène passager. Beaucoup de mes collègues professeurs me disent: «Oh, vous savez, nous avons déjà vu cela en biochimie, en chimie organique, en génie et en bien d'autres choses; le génie civil c'est fini, maintenant, mais le génie mécanique et le génie électrique font toujours fureur. La même chose se produira pour la gestion». Je ne crois pas que ce soit le cas cependant. Le Canada a la tâche immense d'accroître sa productivité et de gérer ses ressources. Il lui faut une meilleure réserve de gestionnaires que maintenant.

Pour ce qui est des comptables, tant et aussi longtemps que le gouvernement créera de nouvelles lois fiscales, ils seront en demande. A moins que vous ne puissiez prédire la fin des lois sur l'impôt sur le revenu, ce marché est . . .

M. McDermid: C'est ce qu'on nous avait promis la dernière fois. Ce fut temporaire.

M. Maher: Pour l'Ouest je crois pouvoir dire: amen. Le fait est que l'Ouest connaît une expansion considérable, expansion démographique, commerciale, mais également modernisation. Il n'est pas du tout rare de voir un grossiste de Saskatoon téléphoner pour signaler que son calculateur algorithmique est brisé, et qu'il veut quelqu'un pour le réparer; cela ne se serait jamais produit il y a sept ou huit ans. Ce modernisme n'arrive pas du tout à faire face aux problèmes de transport. A l'heure actuelle, l'Ouest est en expansion s'est déjà beaucoup modernisé. Cela va continuer.

Le président: Ce sera ma dernière question, car notre prochain groupe de témoins est arrivé et est prévu pour 21 heures.

De nombreuses entreprises et associations d'entreprises nous ont déclaré préférer les diplômés d'écoles coopératives comme celle de l'Université de Waterloo ou de l'Université de Sherbrooke.

M. Carson: Et de Memorial à Terre-Neuve.

Le président: Je vois. On nous a parlé plus souvent des deux premières, sans doute parce que nous avons rencontré plus de représentants des entreprises de l'Ontario et du Québec.

J'allais vous demander dans quelle mesure vos écoles . . . les quarante écoles que vous représentez . . . s'orientent vers l'enseignement coopératif?

M. Carson: Je n'envisage pas un grand mouvement. Il est certain, qu'en ce qui concerne l'Université d'Ottawa, c'est la voie que nous voulons suivre. J'y suis depuis cinq ans et il m'a fallu tout ce temps pour faire accepter à la faculté le système des trimestres. Tout programme coopératif suppose que vous fonctionnez douze mois par année et que vous libérez un groupe d'étudiants sur trois, de façon à pouvoir dire à un employeur «A», je peux toujours, tous les quatre mois, vous fournir un nouveau candidat au poste. C'est ce qu'ont fait Waterloo au début, Sherbrooke avec son programme de baccalauréat, et Memorial. Les jeunes universités ou les corps

[Texte]

al did. Young universities or faculties starting up have a very much easier time doing this than they do trying to convert faculties that are conditioned to a two-semester system.

We have our summer semester going now, and I am confident that within another couple of years we will have a sufficient enrolment that we can go to employers—and I am looking particularly to the federal government, of course—and we will supply them with a steady stream of students. I am absolutely in agreement with the cooperative idea, particularly in the management field. I think it is the way to go.

The Chairman: You have nothing to add, Mr. Maher?

Mr. Maher: There is no question that the quality of education is substantially enhanced by a cooperative venture. There are some problems with the traditions of the institution. But there is another problem with co-op. The problem is that co-op programs are costly to run, in resources. As long as we have, in our part of the world, a strong demand, I think we should focus on pushing out as many students as we possibly can. Somebody may come along and say, yes, we are going to have a co-op program tomorrow morning. But at this stage it is hard to justify in light of the very strong demand. The basic thing is to turn out more of them. Get more in, out—and get them in the marketplace.

Mr. Carson: It would certainly help me if you were to say that is a good idea.

Mr. Maher: I am very much in favour of that.

The Chairman: We are not going to make our report tonight, but—Dean Carson—we will make our report before the end of June, and all those who have appeared before this committee will be receiving a copy. We are hoping—and I have said this over and over again—it will not be an academic treatise but a report with specific recommendations dealing with the problems the country is facing in employment and training and so on. I cannot say right now we will do what you suggest, because that will require a meeting of minds around our committee, but thank you very much for coming tonight. It was certainly helpful.

Mr. Maher: Thank you for having us.

Mr. Carson: Thank you for having us, and on behalf of the Federation of Deans, we are thrilled to pieces that you care.

The Chairman: Well, we do.

• 2105

We now have before us the Inuit Tapirisat of Canada, represented by Michael Amarook, the president, whom I know very well; Marcia Kaplansky, a researcher with IT&C, and Debbie Brisebois, information officer.

Mr. Amarook, we are interested in your brief because the people you represent face special problems in employment and in training. You might have heard the last witnesses, who said

[Traduction]

professeurs qui viennent d'être constitués ont la tâche beaucoup plus facile puisqu'il n'est pas nécessaire de convaincre les facultés de changer le système des deux semestres.

Nous avons actuellement un semestre d'été et j'ai confiance que d'ici quelques années, nous aurons un nombre suffisant d'étudiants pour pouvoir dire aux employeurs—et je pense en particulier au gouvernement fédéral—que nous pouvons leur fournir des étudiants régulièrement. J'accepte complètement l'idée coopérative, surtout pour la gestion. Je crois que c'est la voie de l'avenir.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Maher?

M. Maher: Il ne fait aucun doute que la qualité de l'enseignement est bien meilleure avec les programmes coopératifs. Les traditions de l'établissement posent certains problèmes, mais les programmes coopératifs en posent un autre problème. En effet, ils sont coûteux, en termes de ressources. Aussi longtemps que nous aurons dans cette partie du monde, une forte demande, je crois que nous devons nous contenter de préparer le plus grand nombre d'étudiants possibles. Quelqu'un pourrait décider que oui, demain matin nous lançons un programme coopératif. Toutefois, à l'heure actuelle, cela ne se justifierait certainement pas à cause de la demande qui est élevée. L'essentiel est de former un grand nombre de diplômés, d'accepter un grand nombre d'étudiants de les diplômer et de les mettre sur le marché.

M. Carson: J'aimerais beaucoup que vous me disiez que c'est une bonne idée.

M. Maher: Je suis très en faveur de cette idée.

Le président: Nous n'allons pas rédiger notre rapport ce soir mais, monsieur le doyen Carson, nous le rédigerons avant la fin du mois de juin et tous ceux qui ont comparu devant le Comité en recevront un exemplaire. Nous espérons—et je l'ai répété maintes et maintes fois—qu'il ne s'agira pas d'une thèse académique, mais d'un rapport contenant des recommandations précises pour résoudre les problèmes du pays dans le secteur de l'emploi, de la formation, etc. A l'heure actuelle, je ne peux pas vous promettre que nous suivrons vos propositions, puisqu'il faudra que les membres du Comité se concertent, mais nous vous remercions beaucoup d'être venus ce soir. Cela nous sera certainement très utile.

M. Maher: Merci de nous avoir accueillis.

M. Carson: Merci de nous avoir accueillis et je peux vous dire, au nom de la Fédération des doyens, que nous sommes enchantés que vous vous intéressiez à la question.

Le président: En effet.

Nous accueillons maintenant les Inuit Tapirisat du Canada, représentés par M. Michael Amarook, leur président, que je connais très bien; Marcia Kaplansky, une chercheuse du ministère de l'Industrie et du Commerce et Debbie Brisebois, agent d'information.

Monsieur Amarook, votre mémoire nous intéresse tout particulièrement puisque votre peuple a des problèmes spéciaux dans le domaine de l'emploi et de la formation. Vous avez

[Text]

that in the area they teach in, the people who finish those courses have two or three or four offers for jobs; in other courses, unfortunately, some people do not get any at all. So we would like to listen to you and find out what your problems are and what your suggestions are for training your people for the jobs coming open in the 80s.

You sent us first a long brief, which I got in the mail. It is a very good one, but with memos, attachments and so on it is over 40 pages. Tonight you have a smaller one and I am sure you could read the whole thing, as it is only five pages. When you have finished reading the short one, would you tell me how you would like us to treat this other one; whether you would like us to print parts of it or distribute it, or whatever. I am in your hands.

You can proceed.

Mr. Michael Amarook (President, Inuit Tapirisat of Canada): Thank you, Mr. Chairman. Since you have already mentioned my staff here, before I begin I would like to introduce my wife, who is an observer here tonight—Margaret Amarook.

The Chairman: Welcome, Margaret. If she had helped you with the brief, she could have sat at the table.

• 2110

Mr. Amarook: Mr. Chairman, if you do not mind, before I begin my speech, I would like to tell you a bit about the past before we get into the situation of what life for us like. My problem is that my English is not that good. I will try my best.

The Chairman: It is better than our Inuktituut.

Mr. Amarook: Before civilization started, that was about 30 years ago, we did not have this problem. Everybody had a job, men and women, boys and girls, in the way we used to survive, men being hunters and women being housewives. Our children used to start to make a living in on the job training. In our way, it was on the job training to work with your father and mother. At that time nobody got bored, everybody had something to do, that was the life before civilization started. When civilization started, the problem started to arise. We had to face something that we had never faced before.

Let me tell you how I was brought up by my parents. As soon as I was old enough to walk, I started going out with my father, that is how I started my job training to be a hunter. When I was 12 years old, I was graduated and qualified to be a hunter, I had my own dog too. That is how the life was simple, before civilization started in the north. In our ways, and life, and culture, qualification was not that hard for us because we used to be taught by our own parents, every family taught its children.

When civilization started, my people were having a hard time when they had to rely on somebody else to teach their children. When civilization started there was no elected repre-

[Translation]

entendu nos derniers témoins affirmer que dans le domaine de l'enseignement, les étudiants qui terminaient se voyaient offrir deux, trois ou quatre emplois; évidemment dans d'autres cours, malheureusement, certains n'obtiennent aucune offre. Nous aimerions donc vous écouter et apprendre quels sont vos problèmes et ce que vous proposez en vue d'offrir aux vôtres une formation qui leur permettent d'obtenir les emplois qui seront offerts au cours des années 80.

Vous nous avez expédié par le courrier un long mémoire. C'est un bon mémoire, mais si l'on compte les notes, les annexes, et cetera, il a plus de quarante pages. Ce soir vous avez un texte plus court que vous pourrez certainement nous lire, puisqu'il ne fait que cinq pages. Lorsque vous aurez fini de lire ce court mémoire, vous nous direz ce que nous devons faire de l'autre. Voulez-vous que nous en imprimions des extraits ou que nous le distribuions au complet? Je suis à vos ordres.

Vous pouvez commencer.

M. Michael Amarook (président, Inuit Tapirisat du Canada): Merci, monsieur le président. Puisque vous avez déjà présenté mes collaborateurs, j'aimerais avant de commencer vous présenter ma femme, qui est ici à titre d'observatrice ce soir... Margaret Amarook.

Le président: Je vous souhaite la bienvenue, Margaret. Si elle vous avait aidé à rédiger le mémoire, elle pourrait s'asseoir à cette table.

M. Amarook: Monsieur le président, si vous le permettez, avant de commencer mon exposé et de vous parler de la situation actuelle j'aimerais vous dire un peu comment nous vivions jadis. Le problème, c'est que mon anglais n'est pas très bon. Je vais faire de mon mieux.

Le président: Il est bien meilleur que notre Inuktituut.

M. Amarook: Avant la civilisation, c'est-à-dire il y a 30 ans et plus, nous n'avions pas ce problème. Tous avaient un emploi, hommes et femmes, petits garçons et petites filles et, dans notre mode de vie, les hommes chassaient et les femmes travaillaient à la maison. Nos enfants commençaient à gagner leur vie et acquéraient ainsi une formation sur le tas. Pour nous, c'était un moyen de formation de travailler avec nos pères et mères. En ce temps-là personne ne s'ennuyait, tout le monde avait quelque chose à faire; c'était avant la civilisation. Lorsque la civilisation est venue dans le Nord, les problèmes ont commencé. Nous avons eu des problèmes que nous n'avions jamais eu auparavant.

Laissez-moi vous expliquer comment mes parents m'ont élevé. Dès que j'ai su marcher, j'ai commencé à aller chasser et apprendre avec mon père. Lorsque j'ai eu 12 ans, mon apprentissage était terminé, j'étais un chasseur qualifié, j'avais même mon propre chien. La vie était très simple dans le Nord avant la civilisation. A cause de notre mode de vie, de notre vie et de notre culture, il n'était pas très difficile de devenir compétents, puisque nos propres parents nous enseignaient, chaque famille formait ses propres enfants.

Avec le début de la civilisation, mon peuple a commencé à avoir des difficultés parce qu'il fallait se fier à quelqu'un d'autre pour enseigner aux enfants. Nous n'avions pas non plus

[Texte]

sentative of the Inuit. After civilization started and the first elections were taking place in the north—that was in the early sixties—that was the first time the Inuit were represented in Parliament by members whom they elected.

I would like to begin my draft speech here.

I am speaking this evening on behalf of the 25,000 Inuit who live in Canada. I speak to you as the President of Inuit Tapirisat of Canada, an organization which elected representatives both regionally and nationally. I also speak to you tonight as a former social worker for the Keewatin Region with the Northwest Territories Department of Economic Development and as a carver who was involved over 20 years ago in setting up the first arts and crafts co-operative in my home community of Baker Lake.

• 2115

The main goal of Inuit in employment opportunities for the '80s is the same goal which we pursued for thousands of years, the same goal we revived in the late '50s, when we established the Baker Lake Co-op: the goal of full participation in our own economy.

Before the 1950s, the Inuit economy was based on wildlife. Education and training for economic survival was a family matter. Management was not a position anyone aspired to. People became recognized as leaders in their small camps because they had qualities in their minds and hearts which gained them the respect of their peers.

In the 1980s, the economy of the Arctic is basically a wage economy. Full participation of Inuit, therefore, who are willing and able to work has a different requirement. The new economic society demands knowledge and skills which can only be obtained through formal institutions. However, there are now only two high schools in Inuit lands, built about 10 years ago by government officials. For the most part, Inuit students have not adapted successfully to these schools, which borrowed curricula and teachers from southern Canada. The schools further south have not proven to be viable options.

The time is again ripe in the 1980s for Inuit input into our own education and training system. It is time for curricula to reflect the culture and to respond to the economic opportunities of the north, and time to bring educational opportunities closer to the people rather than pulling them far away from their communities.

You may know that in the 1970s, unemployment among Inuit has probably been the highest in Canada. The main problem behind this is lack of money and lack of investment to create opportunities for our people. There has not been enough money in our own lands to create enough jobs to go around; not enough money for Inuit to develop education, training facilities, and curricula tailored to meet our needs.

For the past 30 years, most of the money in the north has come from the federal government. In fact, only 25 per cent of the money channelled through the territorial government

[Traduction]

de représentants élus des Inuit. Les premières élections dans le Nord, au début des années 1960, ont donné aux Inuit pour la première fois des représentants élus au Parlement.

Je vais maintenant commencer mon exposé.

Je vous parle ce soir au nom des 25,000 Inuits qui vivent au Canada. Je vous parle en ma qualité de président des Inuits Tapirisat du Canada, un organisme qui compte des représentants élus et au niveau régional et national. Je vous parle également ce soir en tant qu'ancien travailleur social du ministère du Développement économique des Territoires du Nord-Ouest pour la région de Keewatin et à titre de sculpteur car j'ai travaillé pendant 20 ans à l'organisation de la première coopérative d'artisanat dans ma localité de Baker Lake.

L'objectif principal des Inuit en ce qui concerne les perspectives d'emplois pour les années 80, n'a pas changé depuis des milliers d'années, et a été ranimé à la fin des années 50 lorsque nous avons fondé la coopérative de Baker Lake: nous voulons participer pleinement à notre propre économie.

Avant les années 50, l'économie des Inuit reposait sur la faune. L'enseignement et la formation en vue d'une survivance économique étaient assumés par la famille. Personne ne voulait devenir administrateur. Certains devenaient chefs de leur petit district parce que leurs qualités d'esprit et de cœur leur méritaient le respect de leurs pairs.

En 1980, l'économie de l'Arctique est surtout une économie salariale. Par conséquent, la pleine participation des Inuit qui sont disposés à travailler et en sont capables repose sur des critères différents. La nouvelle société économique exige des connaissances et des compétences qui ne s'obtiennent que dans des établissements scolaires. Cependant, il n'y a, à l'heure actuelle, que deux écoles secondaires en territoire Inuit; elles ont été construites par le gouvernement il y a environ 10 ans. Pour la plupart, les étudiants Inuit s'habituent mal à ces écoles dont le curriculum et les professeurs viennent du Sud. Les écoles plus au sud ne se sont pas révélées des options viables.

Une fois de plus il est temps pour les Inuit de s'occuper eux-mêmes de leur enseignement et de leur formation. Aujourd'hui, en 1980, il est temps que le curriculum reflète la culture et les perspectives économiques du Nord, il est temps de permettre aux gens de s'instruire chez eux au lieu de les forcer à quitter leur localité.

Vous savez peut-être qu'au cours des années '70, le taux de chômage chez les Inuit était probablement le plus élevé au Canada. S'il en était ainsi, c'était surtout à cause du manque d'argent et d'investissement qui auraient permis de créer des emplois pour nous. Il n'y a pas suffisamment d'argent chez nous pour créer des emplois pour tous, il n'y a pas suffisamment d'argent pour permettre aux Inuit de construire des installations d'enseignement et de formation, de préparer des curriculums axés sur leurs besoins.

Depuis trente ans, presque tout l'argent du Nord vient du gouvernement fédéral. En fait, 25 p. 100 seulement de l'argent qui passe par les mains du gouvernement territorial vient

[Text]

comes from other sources. Government moneys come in the form of salaries for government employees, welfare payments, family allowances, pensions, and unemployment insurance. The government also provides the funding for education, health, and housing, and for occupational training, industrial and community infrastructures, and most of the Arctic transportation, communications, and construction.

• 2120

All of this has been managed by government officials, very few of whom are Inuit. Inuit generally have lacked the formal education and the type of skills which northern government has required from its employees. Our people have not been given their rightful share of these jobs and careers and opportunities.

Private industry is investing more and more in the North with government encouragement and subsidization. Most of this is spent in the hope of extracting nonrenewable resources below the surface of our lands and off our shores for use outside of the North. Inuit have not been told very much about the actual extent of this oil and mineral wealth or how we would benefit from it, either in jobs or revenue. In any case until now, with very few exceptions, we have not benefited from it.

Other larger businesses in the North include the Hudson's Bay Company outlets, and privately-run hotels and restaurants. Smaller businesses include co-ops and gift shop. There are also individual enterprises such as hunting and trapping. Most Inuit work in areas which contribute very little to the economy and provide very little income for their families. Usually they are making a living from either cottage or nonrenewable resources enterprises, clerical, service or unskilled jobs with government, government subsidized make-work programs in their communities such as LEAP; or they do not make a living at all.

I understand that there has been much discussion in this task force about what you call critical skill occupations for the eighties. For the Inuit, these should include the area of health-care occupations: doctors, nurses, dentists, dental therapists, community health workers, disease-prevention occupations and paramedics; also jobs in the areas of education and social welfare: teachers, adult educators, principals, curriculum planners, administrators, counsellors, manpower-development officers and social and welfare workers. The reason I consider these to be priority occupations is because, to be effective, practitioners in these fields must be able to understand the people they work with and be able to communicate effectively with them. This requires a knowledge of the Inuktitut language and culture and, Inuktitut most particularly, the philosophy behind our way of life.

Inuit are prepared to participate fully at the many phases and levels of our economy and our society as it develops. As many of the current social and economic activities are new to us, we must first identify areas of skills which are closest to

[Translation]

d'ailleurs. Le gouvernement verse de l'argent sous forme de salaires aux fonctionnaires de prestations de bien-être, d'allocations familiales, de prestations de retraite et d'assurance-chômage. Le gouvernement finance l'enseignement, la santé, le logement, et la formation professionnelle, les infrastructures industrielles et communautaires, presque tout le transport, les communications et la construction dans l'Arctique.

Tout ce travail est dirigé par des fonctionnaires du gouvernement dont très peu sont des Inuits. Les Inuits de façon générale n'ont ni le degré d'instruction ni les aptitudes précises qu'exige le gouvernement du Nord de ses employés. Nos gens n'ont pas la part qui leur revient des emplois, des carrières et des chances.

Avec l'encouragement et l'appui financier du gouvernement, l'industrie privée investit de plus en plus dans le Nord. Pour la plus grande partie, cet effort a pour but d'extraire les ressources non renouvelables de notre sous-sol et de nos côtes et de les expédier ailleurs. Les Inuits n'ont jamais été vraiment informés de l'étendue de ces richesses pétrolières et minières ni de la façon dont ils pourraient en bénéficier, soit sous forme d'emplois, soit sous forme de revenus directs. Quoi qu'il en soit, nous n'en avons pas profité jusqu'ici, à de rares exceptions près.

Les autres grandes entreprises dans le Nord incluent les magasins de la Compagnie de la Baie d'Hudson et les hôtels et restaurants appartenant à des intérêts privés. Les petites entreprises sont surtout des coopératives et des magasins de nouveautés. Il y a également des entreprises privées de chasse et de piégeage. La plupart des Inuits travaillent dans des secteurs qui ne touchent que de très loin l'économie ou leurs familles. Ils gagnent un certain revenu de l'entretien des chalets ou de leur travail dans des mines où on extrait des ressources non renouvelables; ils sont également employés de bureau ou manœuvres pour le gouvernement, sans compter les programmes d'appoint subventionnés, comme le TACLE. Enfin, bien souvent, ils ne travaillent pas du tout.

Je crois savoir qu'il y a eu de longues discussions devant ce groupe de travail sur ce qu'il est convenu d'appeler la pénurie de main-d'œuvre spécialisée au cours des années 80. Pour les Inuits, ces métiers devraient inclure les professions de la santé: médecins, infirmières, dentistes, thérapeutes dentaires, travailleurs sociaux dans le domaine de la santé, spécialistes en prévention et ambulanciers; la même chose vaut pour l'éducation et le bien-être social: enseignants, enseignants pour adultes, directeurs d'écoles, planificateurs de programmes, administrateurs, orienteurs, agents de main-d'œuvre et travailleurs sociaux. La raison en est que pour être efficaces, les professionnels doivent pouvoir comprendre les gens avec qui ils travaillent et communiquer efficacement avec eux. Ils doivent comprendre la langue et la culture Inuktitut et plus particulièrement la philosophie et le mode de vie Inuktitut.

Les Inuits sont prêts à participer à tous les niveaux au développement de leur économie et de leur société. Cependant, comme beaucoup des nouveaux domaines d'activités sociales et économiques nous sont nouveaux, nous devons d'abord identi-

[Texte]

our way of life and to which we can most easily adapt. To do this we should be given the capacity, through our elected representatives, to pursue the practical employment-oriented research which is needed, as well as the capacity to participate in the development of practical education and training programs which can lead our people to gainful employment. As you see from our preliminary research document, *Within the South*, presented to this task force, the sort of training Inuit have received in the past has not produced worthwhile results. We should be consulted at every step in the formulation of education and training programs in our lands and their implementation, so that the programs and policies will suit our needs and help us to maintain our identity.

• 2125

As an organization, we at ITC are prepared to continue accepting responsibilities and co-operating in practical goal-oriented training, research and policy development. As part of these responsibilities, we have devised a training and research program for our own office which, with sufficient support from CEIC, would be a step ahead for Inuit participation.

For Inuit to participate effectively in our own economy in the eighties we need the support, the resources and an understanding of our real needs from all of the government departments involved with our people and our lands. Only with your support and our own continued determination will we be able to progress in the future while maintaining our traditions and culture as we have for thousands of years. This is why I have come to speak with you this evening.

The Chairman: Michael, I want to thank you very much for this presentation. I should mention to you that when we were in Montreal, we also had a brief of the Makivik Corporation from northern Quebec which is one of the organizations which belong to the ITC and they spoke about the employment problems of northern Quebec—the Inuit in northern Quebec. Would you like us to attach as an appendix this brief which you prepared and sent to us in advance? That means it will be printed with the proceedings of today's meeting and will be there for everybody to read. So, with the agreement of the committee, we would present that brief.

I will ask a few questions and then go to Mr. McDermid.

Mr. Amarook, you now have in the north, electricity, televisions, radios, skidoos and modern boats with motors. You also have modern hunting equipment: guns, shotguns, fishing material. People are required to do the maintenance and repair of that equipment when it does not work. For example, who fixes the skidoo? When the television set does not work, who fixes that? It should be Inuit people in the north. Are the schools in the north training the Inuit people to do this important work of maintenance and repair for all this modern electrical equipment—motors for boats—all these things that I have men-

[Traduction]

fier les spécialités qui se rapprochent le plus de notre mode de vie et auxquelles nous pouvons nous préparer le plus rapidement. Pour y arriver, nous devons, avec l'aide de nos représentants élus, mener la recherche nécessaire sur le travail pratique et participer à l'élaboration de programmes d'éducation et de formation pratique capables de donner un emploi rémunérateur à notre population. Comme vous pouvez le constater d'après notre document de recherche, «Dans le Sud», qui a été présenté à ce groupe de travail, le type de formation que les Inuit ont reçu dans le passé n'a pas produit de bons résultats. Nous devons être consultés à chaque étape de la formulation et de la réalisation des programmes d'éducation et de formation nous touchant pour que ces programmes et ces politiques répondent à nos besoins et respectent notre identité propre.

En tant qu'organisme, nous de l'ITC sommes prêts à continuer à accepter des responsabilités, à participer à l'élaboration d'un programme de formation et de recherche et d'une politique pratique, orientée vers la réalisation d'objectifs précis. Pour ce faire, nous avons conçu un programme de formation et de recherche pour notre propre bureau ce qui, avec l'appui du Centre canadien et la main-d'œuvre et de l'immigration, pourrait devenir une étape importante d'une meilleure participation des Inuit.

Pour que les Inuit puissent s'occuper activement de leur économie au cours des années 80, nous avons besoin de l'appui, de l'aide et de la compréhension de tous les ministères du gouvernement qui travaillent avec nous ou chez nous. Ils doivent connaître nos besoins réels. Votre appui et notre détermination permettront de faire des progrès tout en respectant nos traditions et notre culture comme nous l'avons fait pendant des milliers d'années. C'est dans cet esprit que j'ai accepté de vous rencontrer ce soir.

Le président: Je vous remercie de votre exposé, Michael. Je vous signale que lorsque nous avons été à Montréal, nous avons reçu un mémoire de la Corporation Makivik du Nord du Québec, un organisme affilié à l'ITC; ses représentants nous ont parlé des problèmes d'emploi des Inuit dans le nord du Québec. Voulez-vous que nous annexions à notre compte rendu ce mémoire que vous avez eu la bonté de nous faire parvenir d'avance? Il sera ainsi joint au compte rendu de notre réunion d'aujourd'hui et tout le monde pourra le lire. Entendu.

Je vais maintenant vous poser quelques questions avant de passer à M. McDermid.

Monsieur Amarook, aujourd'hui dans le Nord vous avez l'électricité, la télévision, la radio; vous avez des motoneiges et des bateaux à moteur. Vous avez de l'équipement moderne de chasse: des fusils et des agrès de pêche. Il faut des gens pour entretenir et réparer cet équipement lorsqu'il ne fonctionne pas. Qui répare les téléviseurs ou les motoneiges? Ce devraient être des Inuit du nord. Les écoles du Nord préparent-elles les Inuit à ce travail important d'entretien et de réparation de l'équipement moderne, électricité, moteurs et le reste? Il y a bien des emplois pour vos gens. Reçoivent-ils la formation nécessaire?

[Text]

tioned? There are a lot of jobs for your people. Are they being trained to do those jobs?

Mr. Amarook: Well, in Baker Lake, where I come from, when the people started to move into the houses, there was not even a single electrician who could fix a stove when it did not work. I used to call even at night, and the people felt that I had to do this because I worked for the government. Without my training, education, I had to do it for the volunteers because our people have never been trained to do all these jobs. The only training available for the Inuit in the north, based in Fort Smith, has been training for heavy-equipment operators.

• 2130

For example, five young men from Igloolik went to Fort Smith to be heavy-equipment mechanics and operators; all of them were graduated. When they finished, only one got a job, because there was only one mechanic's position in Igloolik.

The Chairman: On the other hand, Mr. Amarook, I know the answers to some of these questions, but I want you to put it on the record; I have been to communities in the eastern Arctic and I saw many ski-doo's lying on the tundra that looked fairly new, and I asked the people I was with what was wrong with those. They said there was something wrong with them, but they had nobody to fix them.

That was not Baker Lake—I forget what community it was. I saw people who had television sets, but they had to wait a long while to get somebody to fix the television sets or radios. It seems to me there should be so many jobs, repair and maintenance, for all this modern equipment—outboard motors, ski-doo's. Is it true, is it still that way? Is there trouble finding people in the communities to do these repairs and maintenance today when they must be done? If you cannot find them, that means there should be a job for some of your people if they could be trained.

Mr. Amarook: Okay. It is true, with regard to TVs and radios, they break down. When I was with the economic development in Baker Lake, I helped a man start a private ski-doo dealership business. His business is going well; it is being used by communities to fix ski-doo's. He orders parts for ski-doo's.

The Chairman: Is that the same in other communities?

Mr. Amarook: I do not know too much about the other communities, whether they still have that problem. Almost every hunter who has a machine knows quite a bit about the machine, how to fix it, but sometimes they have a hard time getting parts because they are too far away to order parts for ski-doo's.

The Chairman: You said your people have to go to Fort Smith to get technical training. It is the only technical training school in the Northwest Territories, I believe.

What is the position of the ITC? Would they like to see a technical school in the eastern Arctic, in the Keewatin or in

[Translation]

M. Amarook: A Baker Lake d'où je viens, lorsque les gens ont commencé à habiter dans des maisons, il n'y avait pas un seul électricien qui pouvait réparer les cuisinières lorsqu'elles ne fonctionnaient pas. Je recevais moi-même des appels le soir; les gens croyaient que je pouvais le faire puisque je travaillais pour le gouvernement. Sans la formation et la compétence nécessaires, je le faisais tout de même parce que nos gens en savaient encore moins. La seule formation pour les Inuit du nord c'est celle de Fort Smith où on prépare des opérateurs de machinerie lourde.

A ce sujet, cinq jeunes gens d'Igloolik sont allés à Fort Smith pour devenir mécaniciens et opérateurs de machinerie lourde; ils ont tous reçu leur diplôme. Pourtant, à la fin de leur cours, un seul d'entre eux a pu trouver du travail parce qu'il n'y avait qu'un seul poste de mécanicien à Igloolik.

Le président: Je connais la réponse à certaines de ces questions, monsieur Amarook, mais je tiens à les poser parce que je veux que vos réponses figurent au compte rendu. J'ai visité des localités de l'est de l'Arctique et j'ai vu plusieurs motoneiges apparemment assez neuves abandonnées dans la toundra. J'ai demandé aux gens qui m'accompagnaient ce qu'elles avaient. Ils m'ont répondu qu'elles étaient bonnes mais qu'il n'y avait personne pour les réparer.

Ce n'était pas à Baker Lake; j'oublie où c'était exactement. J'ai vu des gens qui avaient des téléviseurs mais qui devaient attendre très longtemps pour les faire réparer lorsqu'ils faisaient défaut. Même chose pour les postes de radio. Il me semble qu'il devrait y avoir plusieurs emplois dans la réparation et l'entretien de cet équipement moderne, moteurs de bateaux, motoneiges, etc. Est-ce que la situation est toujours la même? Est-ce qu'il est toujours difficile de trouver des gens pour réparer et entretenir cet équipement dans les localités du nord? Si c'est toujours le cas, il doit y avoir du travail pour vos gens. Il suffirait qu'ils soient formés.

M. Amarook: C'est vrai pour les téléviseurs et les appareils de radio lorsqu'ils font défaut. Lorsque je travaillais au développement économique à Baker Lake, j'ai aidé quelqu'un à lancer une entreprise de vente de motoneige. Son entreprise va très bien maintenant; il répare les motoneiges dans toutes les localités environnantes. Il commande les pièces nécessaires.

Le président: C'est la même chose ailleurs?

M. Amarook: Je ne sais pas ce qui se passe ailleurs, si le problème est le même. Presque tous les chasseurs qui utilisent ces machines les connaissent assez bien, savent comment les réparer; ils ont cependant parfois bien du mal à obtenir les pièces nécessaires du fait de leur isolement.

Le président: Vous dites que vos gens doivent aller à Fort Smith pour recevoir une formation technique. Je pense que cette école technique est la seule dans les Territoires du nord-ouest.

Quelle est la position de l'ITC? Souhaite-t-elle une école technique dans l'Arctique de l'est, dans la région de Keewatin

[Texte]

the Baffin region, where the courses would be taught in Inuktituk and closer to the people? I know there used to be one in Churchill, Manitoba, but would you like to see one in the eastern Arctic where technical training would be given?

Mr. Amarook: The people I represent would like to see high schools and technical high schools within their communities that include the development of the curriculum suited to each of our communities.

• 2135

The Chairman: This will be my last question; then I will give it over to Mr. McDermid.

On page 4 you mention a number of occupations that you say you would like to see Inuit trained for. You would like to see Inuit trained in health care occupations—doctors, nurses, dentists, community health workers, paramedics and so on. Do you know how many Inuit have now graduated or are training in any of those fields? Are there some Inuit in schools in the south who are being trained to do these jobs?

Mr. Amarook: I know two fully qualified dentists in Baker Lake and there are a few in other communities. Some need more training to be health workers or paramedics, but we need this in the north, not in the south. Our people prefer to remain at home and learn this in our own environment, not in an outside environment.

The Chairman: Would the Inuit people like to have jobs working in the health centres in their communities and in the hospitals? Are they anxious to do that kind of work?

Mr. Amarook: Our problem is different from your problem. Our family ties are very strong, and a lot of parents do not want to see their children go outside of the communities because of the family ties. If they have the schools and training facilities in their own communities, they would be willing to do it.

Some people who have gone to Fort Smith had to go back home before they finished their training because Fort Smith is the wrong place for our people to be. It is not only the wrong place, it is dangerous for Inuit. The reason I say it is dangerous for Inuit is that the people who live in Fort Smith are jealous of the Inuit who are training there. My own stepbrother was taking training in Fort Smith. He was kidnapped and held for a night because there was bitterness and jealousy about his training. Several people had to turn back because it is the wrong place for our people to be trained.

The Chairman: I will pass now to Mr. McDermid. If we have time at the end I may ask some more questions, if Mr. McDermid or Mr. Marceau do not ask those questions.

Mr. McDermid: Thank you.

Michael, I am ashamed to say that my knowledge of the Inuit people is very limited, so you are going to have to educate me. In my community, which is just outside of Toronto, we have exchange students from Inuit communities come and visit Brampton and our children go up and visit the Inuit community. I think it is very good that our children go

[Traduction]

ou de Baffin, où des cours pourraient être donnés en Inuktituk? Veut-elle une école plus rapprochée? Je sais qu'il y en a déjà eu une à Churchill au Manitoba, mais j'imagine que vous préférez votre propre école technique dans l'est de l'Arctique?

M. Amarook: Les gens que je représente veulent des écoles secondaires et des écoles techniques dans leur localité, des écoles dont le programme soit adapté aux besoins de leur localité.

Le président: Ce sera ma dernière question. Je passerai ensuite à M. McDermid.

A la page 4 de votre déclaration, vous indiquez un certain nombre de professions dans lesquelles vous voudriez voir des Inuit formés. Vous voudriez des Inuit médecins, infirmiers ou infirmières, dentistes, travailleurs sociaux dans le domaine de la santé, ambulanciers etc. Vous savez combien d'Inuit ont reçu des diplômes ou suivent des cours dans ces domaines? Y a-t-il des Inuit qui sont formés dans les écoles du sud pour exercer ces professions?

M. Amarook: Je connais deux dentistes accrédités à Baker Lake. Il y en a dans d'autres localités également. Il nous faudrait des travailleurs sociaux dans le domaine de la santé et des ambulanciers; mais dans le Nord, et pas dans le Sud. Nos gens préfèrent rester chez eux, dans leur propre environnement, pas ailleurs.

Le président: Est-ce que les Inuit sont prêts à occuper des postes dans les cliniques et les hôpitaux de leurs localités? Sont-ils désireux de faire ce travail?

M. Amarook: Notre situation est différente de la vôtre. Nos liens familiaux sont très étroits et beaucoup de parents ne veulent pas voir leurs enfants les quitter. S'il y avait des écoles et des centres de formation dans leurs propres localités, ils seraient prêts à faire ce travail.

Il y a des gens qui sont allés suivre des cours à Fort Smith et qui ont dû revenir avant la fin. Fort Smith est malsain pour nos gens. Je dirais même que c'est un endroit dangereux pour les Inuit. En effet les habitants de Fort Smith jalourent les Inuit qui y vont s'instruire. Mon beau-frère y est allé suivre des cours. Il a été enlevé et détenu pendant une nuit par des gens qui le détestaient et le jalouaient. Bien d'autres ont dû revenir de Fort Smith parce qu'ils se sont aperçus que ce n'était pas un endroit qui leur convenait.

Le président: Je vais maintenant céder la parole à M. McDermid. S'il reste du temps à la fin et que M. McDermid ou M. Marceau n'ont pas posé toutes les questions qui m'intéressent, je reviendrai.

M. McDermid: Merci.

Michael, à ma grande honte, je dois avouer que mes connaissances sur les Inuit sont très limitées. Je vais devoir vous demander de m'aider. Dans la localité où j'habite, tout près de Toronto, nous faisons des échanges d'étudiants avec des localités Inuit. De jeunes Inuit viennent visiter Brampton et nos enfants se rendent dans des localités Inuit. Je pense que c'est

[Text]

up and visit the Inuit community; it is an opportunity I have never had, but one I hope to have before too long.

• 2140

I am wondering if, in your opinion, the exchange visit is a good thing for the Inuit people. It is good to bring young people from the communities of the north into a big metropolitan area like Toronto to see everything? Does that spoil their background? Does that entice them away from the communities into the white man's community? Does that spoil them? I guess that is probably the best way of putting it.

Mr. Amarook: Personally I do not have any reason to speak against it. I have never heard that any of my people were against the exchange program.

Mr. McDermid: All right. When I take a look at the critical-skill occupations for the eighties which you mention on page 4 of your brief, the doctors, the nurses, the dentists, the teachers, principals and so on, you are talking about a relatively high-skill area. There is no question but that there has to be a tremendous amount of formal education for those particular occupations. If Inuit come out of the north and go to medical schools elsewhere, and I think you will admit it is just not feasible to set up a medical school in the north, or go to schools of nursing, how do you entice them back to their community? Has your experience been that those that do leave and get a professional education stay in the south, or do they in fact come back?

Mr. Amarook: I do not quite understand.

Mr. McDermid: All right. If those Inuit who are getting an education in the south...

Mr. Amarook: Yes.

Mr. McDermid: The people who are coming out of Baker Lake or wherever it may be and are getting an education, whether it to be a teacher or a doctor or a nurse, do they come back to the Inuit communities once they have received that formal education? Or do they stay in the south, and practise their profession in the south? Do you know? Did I make myself clear that time?

Mr. Amarook: Yes, I understand. I think must of the young people would be willing to go back when they get that formal education in order to be a qualified doctor or a nurse. One reason why we would like to see these technical high schools in our communities, we have seen what can happen with some few people who are taking the training. For example, two years ago, there was a girl from the north who was training to be a nurse. Just before she graduated she got married to a white man and she started to live in the south. She cannot go back any more.

Mr. McDermid: Right. Assuming she wanted to go back.

Mr. Amarook: Yes. Even if she wanted to go back she cannot go back because she married a white man.

Mr. McDermid: Right.

[Translation]

une bonne chose pour nos enfants de visiter des localités Inuit: je n'ai jamais eu l'occasion de le faire moi-même mais je n'ai pas abandonnée tout espoir.

Je me demande si vous pensez que ces échanges sont bons pour les Inuits. Pensez-vous qu'il soit bon d'envoyer des jeunes gens venant de ces communautés du Nord dans des grosses villes comme Toronto afin qu'ils puissent voir tout ce qui s'y passe? Est-ce que cela risque de les détourner de leur mode de vie? Est-ce que ce n'est pas une façon de les attirer dans les communautés des blancs? Est-ce que ce n'est pas une façon de les gâter, c'est peut-être la meilleur expression?

M. Amarook: Personnellement, je n'ai aucune raison de critiquer ce système et je n'ai jamais entendu mon peuple s'opposer à ce programme d'échanges.

M. McDermid: D'accord. Lorsque j'examine les emplois où il y aura une pénurie de spécialistes au courant des années '80 dont vous avez parlé à la page 4 de votre mémoire, c'est-à-dire les médecins, infirmières, dentistes, professeurs, directeurs d'école, etc., je vois que vous parlez de professions relativement spécialisée. Il n'y a pas de doute que dans ces cas, l'instruction doit être très poussée. Si les Inuits quittent le Nord pour se rendre dans les facultés de médecine ou les écoles d'infirmières—et il faut admettre qu'il n'est pas réaliste de songer à une faculté de médecine dans le Nord—comment les convaincrez-vous plus tard de revenir dans leur communauté? Est-ce que vous avez constaté que ceux qui avaient quitté le Nord pour s'instruire restaient dans le Sud ou est-ce qu'en fait ceux-ci reviennent dans le Nord?

M. Amarook: Je ne vous comprends pas très bien.

M. McDermid: Prenez le cas de ces Inuits qui vont dans les écoles du Sud...

M. Amarook: Oui.

M. McDermid: ... ces Inuits qui viennent de Baker Lake ou d'ailleurs et qui suivent des cours pour devenir professeurs, docteurs, infirmières dans le Sud, est-ce que vous croyez qu'ils reviennent dans leur communauté Inuit quand ils ont fini leurs cours? Ou est-ce que vous pensez que ces Inuits restent dans le Sud et exercent leur profession dans le Sud? Savez-vous comment ça se passe? Est-ce que je me fais bien comprendre?

M. Amarook: Oui. Je crois que la plupart de ces jeunes gens sont prêts à revenir dans le Nord après avoir obtenu leur diplôme de docteur ou d'infirmière. Mais si nous voulons que l'on plante ces écoles secondaires techniques dans nos communautés, c'est que nous avons constaté que ceux qui suivent les cours de ces écoles se trouvent bloqués dans le Sud. Par exemple, il y a deux ans, une jeune fille du Nord suivait des cours d'infirmière et juste avant d'obtenir son diplôme, elle a épousé un blanc et par conséquent, elle ne peut plus revenir dans le Nord.

M. McDermid: D'accord. Mais supposons qu'elle veuille revenir...

M. Amarook: Même si elle voulait revenir, elle ne peut pas car elle a épousé un blanc.

M. McDermid: D'accord.

[Texte]

Mr. Amarook: That is what happens to some of our young people after they have graduated in the south.

Mr. McDermid: They fell in love with the white man and stayed south, or white woman, as the case may be.

Other than the professional occupations which you suggest here, what is required in the north? You talk about technical schools and that type of thing. If you had the chance to put a training school into Baker Lake tomorrow, what would that school teach?

Mr. Amarook: Okay. Sorry, my English is a bit slow.

• 2145

Mr. McDermid: That is all right. If you want to ask me for any clarification, I will . . .

Mr. Amarook: You were asking me: if we had that school, what would we teach?

Mr. McDermid: Yes, exactly.

The Chairman: What would you like to see taught there? What is required to be taught to your young people in Baker Lake?

Mr. Amarook: I know what I wanted to say, but, excuse me, I did not bring my interpreters. Perhaps, Marcia, you could explain what we have talked about, what we wanted to see in our schools when we talked about that document during our trip.

The Chairman: One of your other witnesses could answer. Is this Marcia Kaplansky?

Mr. Amarook: Yes.

The Chairman: Ms. Kaplansky, could you answer that question on behalf of Mr. Amarook?

Ms. Marcia Kaplansky (Researcher, Inuit Tapirisat of Canada): Yes, I will give it a shot. It is a broad issue. Sometimes it is not just what is taught, but how and to whom it is taught. Teachers who are Inuit are so important in the north because they can understand the students. A teacher from outside cannot understand what goes on in the mind of one of his students, and the latter are shier about speaking with an outsider than with someone who speaks their own language easily. There are fewer barriers in the whole learning process. That is one point. Another thing is what should be taught in the schools.

Mr. McDermid: Yes.

Ms. Kaplansky: There are different aspects to it. As Michael was starting to say earlier, there should be choices of what is taught. The Territorial government seems to be moving a bit in that direction, but they want to broaden the academic stream into more vocational training. As Michael said earlier, there is quite a bit of vocational training: people learn how to run heavy equipment where no jobs are available. There should be more different focuses in the school. Where enough kids want to learn something, they should be able to continue to learn

[Traduction]

M. Amarook: C'est ce qui arrive à ces jeunes gens après qu'ils ont obtenu leur diplôme dans des écoles dans le Sud.

M. McDermid: Elles sont tombées amoureuses d'un blanc et elles sont restées dans le Sud, ou alors ils sont tombés amoureux d'une blanche . . .

Mais en dehors de ces professions dont vous nous parlez, qu'aimeriez-vous avoir dans le Nord? Vous parlez d'écoles techniques. Si on pouvait créer demain à Baker Lake une école professionnelle, quels seraient les sujets que vous aimeriez que l'on enseigne?

M. Amarook: Je m'excuse, je suis un peu lent pour comprendre l'anglais.

M. McDermid: Ne vous inquiétez pas; demandez-moi des explications et je . . .

M. Amarook: Vous me demander quels sont les sujets que nous aimerions voir enseignés si on nous donnait une telle école?

M. McDermid: Oui.

Le président: Qu'aimeriez-vous voir enseigné dans cette école? Quels sont les sujets que vous aimeriez qu'on enseigne aux jeunes gens à Baker Lake?

M. Amarook: Je sais ce que j'avais à dire mais excusez-moi de ne pas être venu avec mes interprètes. Peut-être que Marcia pourrait expliquer ce dont nous avons parlé; ce que nous aimerions voir enseigné dans nos écoles. Nous en avons parlé quand nous avons discuté de ce document pendant le voyage.

Le président: Un des autres témoins peut répondre à la question. Vous êtes Marcia Kaplansky?

M. Amarook: Oui.

Le président: Madame Kaplansky, pouvez-vous répondre pour M. Amarook?

Mme Marcia Kaplansky (spécialiste en recherche, Inuit Tapirisat du Canada): Oui je vais essayer. Il s'agit d'une question d'ordre général car ce qui importe n'est pas toujours la matière enseignée mais la façon dont elle est enseignée et le sujet qui bénéficie de cet enseignement. Il est fort important dans le Nord d'avoir des professeurs Inuits car ils comprennent les étudiants et si l'on fait venir un professeur de l'extérieur, il ne peut comprendre la mentalité de ses étudiants et ceux-ci sont plus timides lorsqu'ils veulent communiquer avec lui. Avec des professeurs Inuits, on supprime des obstacles dans le cadre de tout ce processus d'apprentissage; voilà un aspect de la question; l'autre aspect serait les matières à enseigner dans ces écoles.

M. McDermid: Oui.

Mme Kaplansky: Quand aux sujets enseignés dans ces écoles, on peut les considérer sous différents angles. Comme Michael a commencé à l'expliquer, il faut pouvoir faire un choix dans les matières enseignées. Le gouvernement territorial semble s'engager un peu dans cette voie mais son intention est d'insister sur la formation professionnelle. Comme Michael l'a dit, il y a pas mal d'enseignement professionnel mais pourquoi apprendre aux gens à faire fonctionner du matériel lourd lorsqu'il n'y a pas d'emplois? On devrait pouvoir ensei-

[Text]

hunting, trapping, crafts—those kinds of things that make money—and how to operate certain kinds of machines that are needed. Also, they should be able to learn skills that will help them move into the management jobs in their hom communities.

Basically, because things vary from community to community, in order to get the best answer to your question you have to go into the communities and ask the people in each community what they think are the most important skills for their community. These will vary, and it is not for me, a person from Ottawa who has had some opportunities to travel in the north, to say what they are. Nor is it for you to say. It is not even for Mr. Trudeau to say. It is for the people who live there to say. They know what is happening in their communities and what has not worked and what has. Only from them and leaders in the communities and nationally can you really find out the specifics from community to community. Does that help at all?

Mr. McDermid: Yes, it certainly does. As I say, I am getting a bit of an education too, so you will have to bear with someone who does not have the experience that the chairman has.

Michael talked most eloquently, before he got into his brief, about some of the history of the Inuit and about the white brief, about some of the history of the Inuit and about the white man arriving and thrusting some of his ideals on them. You mentioned, Marcia, hunting and fishing and that sort of thing. As a southerner, I would think that type of skill could not in fact be taught much better through on-the-job training, such as Michael referred to . . .

• 2150

Ms. Kaplansky: This is the whole point of the new curriculum; teaching does not all have to occur strictly in a classroom full of people; like the Inuit Cultural Institute in Eskimo Point has courses to teach government officials how to live out on the land. In Frobisher Bay at the Gordon Robertson Senior Education Centre, part of the curriculum is to take the young people out on the land during school hours.

Mr. McDermid: Right.

Ms. Kaplansky: So you cannot look at it in a strictly traditional sense. It is the same when you are talking about training teachers. There is a teacher education program run through the Kativik school board of northern Quebec, and that is one of the occupations that Michael and a lot of people in teaching and related occupations feel are very important in days to come, and you are starting to see why.

[Translation]

gnier toutes sortes d'autres sujets dans ces écoles. Si suffisamment de jeunes veulent apprendre par exemple la chasse, le piégeage, ou l'artisanat, qui sont des activités lucratives, si ces jeunes veulent apprendre à faire fonctionner certaines machines dont on a besoin, il faut qu'on puisse leur enseigner tout cela. Il faut leur apprendre des spécialités qui leur permettent d'occuper des postes de gestion dans leur communauté, chez-eux.

Comme les besoins varient d'une communauté à l'autre, pour bien répondre à votre question il faudrait se rendre dans ces communautés et demander aux gens de chaque communauté ce qu'ils en pensent; il faudrait leur demander d'indiquer quelles sont les aptitudes, les spécialités qui leur seraient plus utiles dans leur communauté. Comme ces spécialités varient bien qu'il me soit arrivé de voyager dans le nord, ce n'est pas à moi qui suis d'Ottawa, de dire exactement quels sont les sujets que les gens de là-bas aimeraient qu'on leur enseigne. Vous non plus vous n'en savez rien, M. Trudeau lui-même ne pourrait le dire; c'est aux gens qui sont sur place d'indiquer leurs préférences. Ces gens savent ce qui est rentable dans leur communauté et ce qui ne l'est pas. Ce n'est que par eux, par leurs chefs et par les chefs du pays que vous pourrez déterminer les besoins en formation de chacune de ces communautés. Est-ce que ce que je vous ai dit vous est utile?

M. McDermid: Absolument. Comme je l'ai dit, j'apprends beaucoup et il vous faudra tenir compte du fait que je n'ai pas autant d'expérience que le président.

Avant de nous présenter son mémoire, Michael avec beaucoup d'éloquence, nous a un peu décrit l'histoire des Inuits et la façon dont les Blancs sont arrivés et leur ont imposé certains de leurs idéaux. Vous avez parlé, Marcia, de la chasse et de la pêche, etc., et j'imagine que ce genre de chose ne peut s'enseigner dans une école professionnelle, que l'on apprend cela en situation comme Michael l'a fait remarquer . . .

Mme Kaplansky: C'est précisément l'objectif du nouveau programme d'enseignement: il n'est pas nécessaire que tout se passe dans une salle de classe comme celles de l'institut culturel Inuit d'Eskimo Point où les fonctionnaires du gouvernement apprennent à vivre sur les ressources locales. Au Gordon Robertson Senior Education Centre, la Baie de Frobisher, pendant les heures de cours on fait faire des excursions aux jeunes.

M. McDermid: D'accord.

Mme Kaplansky: On ne peut donc pas examiner la question sous un aspect strictement traditionnel. La situation est la même lorsqu'il faut former des professeurs. Le Conseil Scolaire du Nord du Québec de Kativik a un programme destiné aux enseignants et c'est justement ce que réclament Michael et bien d'autres personnes qui considèrent cette formation des enseignants comme extrêmement importante pour l'avenir; vous commencez à vous rendre compte pourquoi.

[Texte]

There are local education boards in northern Quebec, as there are in the Northwest Territories—except they have more autonomy in northern Quebec because of the whole situation there—and these community boards select people who they think have the talent to be teachers, not based on their grades in school or anything like that.

Mr. McDermid: Inuit people?

Ms. Kaplansky: Inuit people...

Mr. McDermid: Sure.

Ms. Kaplansky: ...picking Inuit candidates for this. And they just teach in the schools in their community with the qualified teacher. They watch the teacher from day to day, and the teacher tells them things as they go along. They have what are so popularly called "modular workshops" that are run in various communities, from time to time, in the north, in conjunction with McGill University; people come north to give workshops for a number of teachers. And that is an approach that seems to work. The same thing could be done for a lot of other occupations.

Mr. Orlikow, who is supposed to be here on this task force, has a brother, Lionel, who has been involved in Saskatchewan and Manitoba for a number of years with Indian communities, in bringing north experts, doctors, professors, teachers, and other professionals; there are lots of programs like this in Canada. There is Frontier College and a bunch of very legitimate, not the 60s, wild-eyed, radical types, but very legitimate community teaching practitioners, who have gone into what I guess all of you would view as remote communities. Inuit view Ottawa as a very remote community, or Yellowknife too, for that matter. But they come in, they get a group of students...

Mr. McDermid: I do not blame them.

Ms. Kaplansky: ...together, and there are quite a few Indian qualified teachers and health care professionals as a result of this kind of program. You know, for these priority occupations, this is being done elsewhere in Canada, but, to pursue research, ITC is too small of an organization and lacks funding. We would like to have more answers for you and more detail, but we know these things exist though, if that answers your question.

Mr. McDermid: So to sum up, if I might, and pass on to my colleague, the Inuit desire, and I think it is a very honest and real desire, is to have the training taken to the communities, firstly, and to have the Inuit peoples taught so that they themselves can teach the young, and that is the ideal of your presentation tonight. Is that a fair summation?

Mr. Amarook: One of our problems in employment in the north is that we are not in control of the economics or education. A lot of our people do not really need formal education, like myself. I personally have never seen a classroom. I have been working as a social worker and an economic

[Traduction]

Il y a des conseils scolaires locaux dans le nord du Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest mais ils ont une plus grande autonomie dans le nord du Québec; ces conseils communautaires choisissent les gens qui leur semblent posséder les aptitudes nécessaires pour devenir professeurs; ils se basent sur leurs notes scolaires etc...

M. McDermid: Celles des Inuit?

Mme Kaplansky: Oui...

M. McDermid: Oui.

Mme Kaplansky: On choisit ainsi des candidats Inuit qui enseignent plus tard dans les écoles de leurs communautés sous la surveillance d'un professeur qualifié. Ils suivent le professeur toute la journée et celui-ci leur explique ce qui se passe au fur et à mesure. En collaboration avec l'université McGill des ateliers modulaires, comme on les appelle, sont organisés de temps à autres dans ces communautés du nord pour former un certain nombre de professeurs. Cela semble bien fonctionner. On pourrait agir de même dans le cas de bien d'autres emplois.

M. Orlikow qui fait partie de notre groupe d'étude a un frère, Lionel, qui pendant un certain nombre d'années s'est occupé en Saskatchewan et au Manitoba de faire venir des experts dans les communautés indiennes du Nord. Ces experts sont des docteurs, des professeurs et d'autres professionnels... il y a toutes sortes de programmes de ce genre au Canada. Il y a le Frontier College et un certain nombre de spécialistes de l'enseignement communautaire fort convenables. Ce ne sont plus les radicaux illuminés des années 60, mais d'authentiques spécialistes de l'enseignement communautaire qui sont dans des communautés que vous jugeriez isolées. Les Inuit considèrent Ottawa comme une communauté très éloignée pour ne pas parler de Yellowknife... Mais cela ne les empêche pas de réunir un groupe d'étudiants...

M. McDermid: Je ne les blâme pas.

Mme Kaplansky: ...et avec ce genre de programme, on réussit à former un certain nombre de professeurs indiens qualifiés et de professionnels des soins de la santé. Comme vous le savez, pour les occupations prioritaires, on agit de la même façon ailleurs au Canada. Mais pour continuer les recherches dans ce domaine notre organisme n'est pas suffisamment important et, surtout, il manque de fonds. Nous aimerions pouvoir vous donner plus de réponses et des réponses plus détaillées mais nous pouvons vous dire que quelque chose est fait.

M. McDermid: Pour résumer, avant de donner la parole à mon collègue, je dirais que les Inuit désirent, et je crois que c'est légitime, que cette formation se fasse tout d'abord dans leurs communautés et ensuite, que l'on forme dans ces spécialités des Inuit qui, à leur tour, pourront transmettre ces connaissances aux jeunes. N'est-ce pas là l'essence de votre exposé ce soir?

M. Amarook: Une des difficultés de l'emploi dans le nord, c'est que nous n'avons le contrôle ni de l'économie ni de l'éducation. Beaucoup de nos gens n'ont pas besoin en fait de recevoir une instruction officielle. Moi-même, je n'ai jamais vu une salle de classe. J'ai été travailleur social et j'ai travaillé

[Text]

development officer and I have done all this without formal education, but some of our young people are considered not qualified as long as they do not imitate your life style or management because we are not in control. If we are given the opportunity to have control over these matters, we can do our own training. For example, some people have been working like myself and have formal education, but they are considered by the department of education as not qualified because they are not imitating their way of managing or . . .

• 2155

Mr. McDermid: Right. Michael, thank you very much. To me it has been a very, very important meeting and a very educational one. I thank you, and Marcia and Debbie, for coming tonight. Thank you.

Le président: Gilles, avez-vous des questions?

M. Marceau: Non.

The Chairman: I have just a few others. Michael, I was speaking earlier about people required to do repairs and maintenance and I mentioned radio and television. I know that your organization has been campaigning for several years now to control the broadcasting in the North, which might mean jobs for your people, to broadcast in your own language, your own music, your own programs. I know in certain communities you have small stations that broadcast your own artists, your own singers. Is there also an opportunity for work in producing radio and television for the people in the North? If the CBC gave more control to—I forget the name of your project; what is the name of it?

Mr. Amarook: Inukshuk.

The Chairman: . . . would there be more jobs for Inuit people in broadcasting?

Mr. Amarook: There would be more jobs if we could get control or even if we were given the money to teach them.

The Chairman: Yes. In your brief you say there are only two high schools now in Inuit lands. Which two are you referring to?

Mr. Amarook: Well, one in Frobisher and one in Inuvik.

The Chairman: You are not talking about northern Quebec?

Mr. Amarook: No.

The Chairman: There is one in Chimo too.

Mr. Amarook: No, Quebec is a province.

The Chairman: Yes, but it is Inuit land too.

Mr. Amarook: Yes. Legally it is not Quebec, but . . .

The Chairman: We will not argue about that.

As I told you, Mr. Makivik was a witness in Quebec. They asked for certain improvements. When you and I visited

[Translation]

pour l'expansion économique sans avoir reçu d'instructions officielles mais bien des jeunes ne réussissent pas à faire reconnaître leurs compétences tant qu'ils ne se conforment pas à votre style de vie ou de gestion car nous ne sommes pas maîtres de nos affaires. Si nous pourrions contrôler ces facteurs, nous pourrions assurer notre propre formation. Par exemple, certaines personnes ont travaillé comme moi et ont fait des études mais le ministère de l'Éducation ne les considère pas comme compétents car ils ne suivent pas le genre . . .

M. McDermid: D'accord. Michael, merci beaucoup. Cette réunion a été pour moi extrêmement enrichissante et je vous remercie aussi que Marcia et Debbie d'avoir bien voulu venir ici ce soir. Merci.

The Chairman: Gilles, do you have any questions?

Mr. Marceau: No.

Le président: J'ai d'autres questions à poser. Michael, au lieu de parler de réparation et d'entretien j'ai mentionné la radio et la télévision. Je sais que votre organisation fait campagne depuis plusieurs années pour obtenir le contrôle de la radio télédiffusion dans le Nord, ce qui fournirait des emplois à votre peuple et vous permettrait de faire des émissions dans votre propre langue, des émissions musicales, des programmes selon vos désirs. Je sais que dans certaines communautés, il a des petites stations qui donnent des émissions où participent vos artistes, vos chanteurs. Mais si Radio-Canada vous donne plus de contrôle dans ce domaine . . . je ne me souviens plus du projet que vous aviez . . . Est-ce que vos gens pourraient faire des émissions de radio et de télévision destinées aux gens du Nord?

M. Amarook: Ce projet c'est Inukshuk.

Le président: Est-ce que grâce à ce projet les Inuit auraient des emplois dans la radio télédiffusion?

M. Amarook: Oui, si nous pouvions obtenir le contrôle de ces émissions ou même si on nous donnait de l'argent pour instruire les gens.

Le président: D'accord. Dans votre mémoire, vous dites que dans les terres des Inuit il n'existe que deux écoles secondaires; j'aimerais savoir lesquelles?

M. Amarook: L'une se trouve à Frobisher et l'autre à Inuvik.

Le président: Vous ne parlez pas du Nord du Québec?

M. Amarook: Non.

Le président: Il en a une aussi à Chimo.

M. Amarook: Non, mais je ne parle pas du Québec qui est une province.

Le président: Oui, mais il y a des terres là aussi qui appartiennent aux Inuit.

M. Amarook: Oui; légalement il ne s'agit pas du Québec mais . . .

Le président: Nous n'allons pas discuter là-dessus.

Comme je vous l'ai dit, la Corporation Makivik a témoigné lorsque nous étions au Québec; ils réclament certaines améliorations.

[Texte]

Greenland we saw that they had many Greenland teachers in the schools; it was more than 50 per cent, I think. That was three or four years ago. What is the percentage of Inuit teachers in the schools in the North now?

Mr. Amarook: I am not too clear on the percentage of teachers.

The Chairman: Does anyone else know?

Ms. Kaplansky: Well there are 14 qualified Inuit teachers in northern Quebec, from this Kativik program that has been going on for some years now. Elsewhere in the North it is really hard to get statistics.

• 2200

The Chairman: Well, for example, the schools you know about.

Ms. Kaplansky: Not very many.

The Chairman: In Baker Lake, which is the biggest Inuit community, how many Inuit teachers?

Mr. Amarook: I am not too sure how many teachers, even in Baker Lake.

The Chairman: Just an average; not an exact figure. I am not asking for exact figures.

Mr. Amarook: Eight or ten, something like that. When I was teaching in Baker Lake in 1973, it was about eight.

The Chairman: About eight or ten. What is the total number of teachers. Eight or ten out of how many?

Mr. Amarook: Oh, about 14 teachers in Baker Lake.

The Chairman: So that is an improvement in Baker Lake?

Mr. Amarook: Yes.

Ms. Kaplansky: I know in Frobisher Bay there are not very many. If you do not count the old men who come to teach carving to the kids, there are only about three, and they are not qualified teachers according to the southern standard. They are called teacher's assistant.

It is the same thing in Eskimo Point. They are there and they are teaching, but because they do not have the degree, they are not recognized by the school board authority as qualified teachers.

The Chairman: I guess the point, as Mr. McDermid put it, was the solution to those problems might come if you had your own teaching and training facilities in the eastern arctic communities. If they did not have to go to Ottawa or to Fort Smith or to Yellowknife, if they could teach the teachers, teach the people in Baker Lake, in Frobisher, in Igloolik, in those places, that would be the answer, I understand.

Ms. Kaplansky: Part of it. There is a teacher education program, run out of the territorial government. It started just a couple of years ago. They have part of it in Yellowknife and part of it in Frobisher. But it is not just the fact that there is a program, it is what kind of program, how are teachers selected

[Traduction]

rations. Lorsque vous et moi avons été au Groenland, nous nous sommes aperçus qu'il y avait beaucoup de professeurs Groenlandais dans l'école; plus de 50 p. 100, je crois. Mais c'était il y a 3 ou 4 ans. J'aimerais savoir quel est à l'heure actuelle le pourcentage des professeurs Inuit dans les écoles du Nord?

M. Amarook: Je ne suis pas sûr de le savoir.

Le président: Y a-t-il quelqu'un qui le sait?

Mme Kaplansky: Dans le Nord du Québec il y a 14 professeurs Inuit qui ont été formés grâce à ce programme Kativik qui existe depuis quelques années déjà. Il est difficile d'obtenir des données sur ce qui se passe ailleurs dans le Nord.

Le président: Vous pourriez nous dire ce qui se passe dans les écoles que vous connaissez.

Mme Kaplansky: Je n'en connais pas beaucoup.

Le président: A Baker Lake, la plus importante communauté Inuit, combien y a-t-il de professeurs qui sont Inuit?

M. Amarook: Je ne suis pas sûr de le savoir même pour Baker Lake.

Le président: Mais en moyenne, je ne vous demande pas le nombre précis.

M. Amarook: Huit ou dix à peu près. Lorsque j'enseignais à Baker Lake en 1973 il y en avait environ huit.

Le président: Huit ou dix. Huit ou dix sur combien de professeurs au total?

M. Amarook: Sur environ 14 professeurs, à Baker Lake.

Le président: Donc la situation s'améliore à Baker Lake?

M. Amarook: Oui.

Mme Kaplansky: Je sais qu'à Frobisher Bay, il n'y en a pas beaucoup. Si vous ne prenez pas en considération ces gens âgés qui viennent enseigner la sculpture aux enfants, il y a environ trois professeurs là-bas et encore ne sont-ils pas qualifiés selon les normes du Sud. On les appelle des professeurs adjoints.

La situation est la même à Eskimo Point. Ces professeurs sont là et enseignent mais vu qu'ils n'ont pas les diplômes ils ne sont pas reconnus par le conseil scolaire comme professeurs qualifiés.

Le président: Je suppose que, comme M. McDermid l'a indiqué, on pourrait résoudre ces problèmes si vous disposiez dans les communautés de l'est de l'Arctique des moyens nécessaires d'enseignement et de formation. Ainsi on résoudrait ces problèmes s'il n'y avait pas à se rendre à Ottawa, à Fort Smith ou à Yellowknife pour obtenir la formation nécessaire. La solution serait de former là-bas ces professeurs, de former ces gens à Baker Lake, à Frobisher, à Igloolik et dans tous ces endroits.

Mme Kaplansky: Oui ceci résoudrait en partie le problème. Le gouvernement territorial a un programme de formation des enseignants. Ce programme a été lancé il y a quelques années. Cet enseignement se fait en partie à Yellowknife et en partie à Frobisher. Mais la question n'est pas de savoir s'il existe un

[Text]

to be taught, how are they taught, and what do they have to go through afterwards. The Kativik program is a lot more flexible than the TEP program, as you will see in the documentation. After the TEP you have to go extra years of college to get a B.A. It is a lot more fluid in the Kativik program. They are taking steps in the right direction, and some people in the territorial government, such as the current Minister of Education, want to learn from the Kativik experience. It is not just where or what; it is also how, and how long.

The Chairman: We are reaching the hour when we have to close the meeting. I have one more question.

When private developers opened up the Nanisivik mine in the northern part of Baffin Island, the government, in consulting with the Inuit people, made it a condition that they hire and train so many Inuit people. The same thing in Tuktoyaktuk, with Dome Petroleum. Do you support those kinds of programs, where we force the developing companies, if they are going to develop in the north—and understood, with your participation—do you approve of those kinds of agreements, whereby they have to hire and train people from the community to do those jobs, rather than bringing a whole lot of southerners up there to do it? What is your opinion on that?

Mr. Amarook: I.T.C.'s position on employment for Inuit is for anyone to have the opportunity to get a job if he wants to work. We support our people when they need support and when they want to work.

One of the problems with Nanisivik is that they have to work there for a few weeks, then go back home. Some people do not want to work there permanently because they have no place to live. They have to leave their families at home.

• 2205

The Chairman: But I understand that in principle you support these measures by the government to force these companies to hire and train Inuit people if they are going to develop in the north. I know we did that in the Mackenzie Delta with Dome. We insisted they hire a certain percentage of local people if they wanted the jobs.

Well, we have reached the time of adjournment. I want to thank you very much. Your full brief will be attached as an appendix to the record of today's meetings, and I want to assure you that although so far we have only had two Inuit organizations presenting briefs, yourself and Makivik, I think you have made some points with us regarding the problems of the north, and I assure you we will not forget in our report the problems of employment and training in the north.

Thank you very much.

Mr. Amarook: Thank you.

[Translation]

programme; il s'agit de savoir quel genre de programme, comment les professeurs sont choisis, comment se fait l'enseignement et il s'agit de savoir ce que ces professeurs doivent faire après avoir suivi ce programme. Le programme Kativik est beaucoup plus souple que le programme de formation des enseignants comme vous pourrez vous en rendre compte en examinant la documentation. Après avoir suivi le programme de formation des enseignants il reste plusieurs années de cours à l'université pour obtenir un baccalauréat ès-arts. Cependant on commence à s'engager dans la bonne direction au gouvernement territorial et le ministre actuel de l'Éducation tient à profiter de l'expérience de Kativik. Il ne s'agit pas seulement de répondre aux questions: où quoi; il faut aussi pouvoir répondre aux questions comment et pour combien de temps.

Le président: Nous en arrivons à l'heure où nous allons devoir ajourner et il me reste une question à poser.

Lorsque des promoteurs privés ont ouvert la mine de Nanisivik au nord de l'Île de Baffin, le gouvernement, après avoir consulté les Inuit, a posé pour condition que ces promoteurs engageraient un certain nombre d'Inuits et leur assurent une formation professionnelle. La même situation s'est produite dans le cas de la Dome Petroleum à Tuktoyaktuk. Est-ce que vous êtes en faveur de ce genre de programmes qui oblige les sociétés qui veulent exploiter le Nord, à le faire avec votre participation, à engager et à former un certain nombre de personnes de votre communauté pour occuper ces emplois? Est-ce que vous êtes en faveur de ces accords qui évitent de faire venir toutes sortes de gens du Sud? Quel est votre avis?

M. Amarook: L'I.T.C. a pour principe qu'il faut donner à tous ceux qui veulent travailler la possibilité d'obtenir un emploi. Nous voulons aider nos gens lorsqu'ils en ont besoin, lorsqu'ils veulent travailler.

Mais l'une des difficultés qui se posent à Nanisivik c'est que ces travailleurs restent là-bas pendant quelques semaines puis reviennent chez eux. Certaines personnes ne veulent pas y travailler de façon permanente car ils n'ont pas de logement. Ces gens doivent quitter leur famille.

Le président: Mais je crois comprendre qu'en principe vous êtes d'accord avec les mesures du gouvernement qui obligent ces sociétés à engager et à former des Inuit lorsque ces sociétés veulent mettre le Nord en valeur. C'est ce que nous avons fait dans le cas de la Dome dans le delta du Mackenzie. Nous avons insisté pour que cette société prenne un certain pourcentage de ses employés sur place, lorsque ceux-ci voulaient ces emplois.

Nous arrivons à l'heure où il nous faut ajourner. Je veux vous remercier infiniment d'être venus ici. Votre mémoire sera annexé en entier au procès-verbal des séances d'aujourd'hui et je peux vous assurer que même si jusqu'ici deux organisations d'Inuit seulement ont présenté des mémoires, vous et Makivik, ce que vous nous avez dit des difficultés auxquelles vous vous heurtez dans le Nord ne sera pas oublié dans notre rapport sur les problèmes de l'emploi et de la formation dans le Nord.

Merci beaucoup.

M. Amarook: Merci.

[*Texte*]

The Chairman: The meeting is adjourned until Friday at 9.30 a.m. until question period.

[*Traduction*]

Le président: La séance est levée jusqu'à vendredi à 9 h 30 du matin. Nous siégerons jusqu'à la période des questions.

APPENDIX "EMPL-37"

INUIT TAPIRISAT OF CANADA

WITHIN THE SOUTH:

INUIT EDUCATION, TRAINING, EMPLOYMENT

December, 1980

WITHIN THE SOUTH: INUIT EDUCATION, TRAINING, EMPLOYMENT

SECTION 1: EDUCATION

Problems and Support Services

Formal Education

Drop-out Studies

Recommendations

APPENDIX: Alternative Educational Programs

SECTION 11: TRAINING, EMPLOYMENT

On-the-Job Training: Observations

Jobs: Education and Training for What Purpose

Recommendations

BIBLIOGRAPHY

SECTION 1: EDUCATION

EDUCATION

Approximately 70 Inuit from the N.W.T., Northern Quebec and Northern Labrador, are presently in the South for educational purposes. The majority are now in Ottawa for vocational education, high school or on-the-job training.¹

Problems and Support Services

1. Although the requests and monies for their education are the responsibility of various northern sponsoring agents, the Vocational Training Section of D.I.A.N.D. identifies opportunities, places most of the Inuit students in the South in educational programs then looks after their well-being.

2. VTS (social) counsellors, boarding home system, student councils and a student tutor in Ottawa, have been highly rated by students and by the Bureau of Management Consulting. Inuit House, their drop-in centre in Ottawa, is the only one of its kind. It is said to be incredibly successful by almost all who know it.

3. Nonetheless, the VTS support system has not alleviated the following problems of Inuit students in the South:

(a) Lack of academic preparation for further education.

(b) Irrelevance of the school environment to the student's home environment—including curricula, size and structure of the schools, distance of the school from home.

APPENDICE «EMPL-37»

INUIT TAPIRISAT OF CANADA

REGION SUD:

INSTRUCTION, FORMATION ET EMPLOI DES INUIT

Décembre 1980

REGION SUD: INSTRUCTION, FORMATION ET EMPLOI DES INUIT

SECTION 1: INSTRUCTION

Problèmes et services d'aide

Instruction officielle

Abandon des études

Recommandations

ANNEXE: Programmes d'études subsidiaires

SECTION 11: FORMATION, EMPLOI

Formation pratique: observations

Emplois: Instruction et de formation: dans quel but?

Recommandations

BIBLIOGRAPHIE

SECTION 1: INSTRUCTION

INSTRUCTION

Environ 70 Inuit des Territoires du Nord-Ouest, du Nord du Québec et du Nord du Labrador se trouvent actuellement dans le Sud pour faire des études. La majorité se trouve maintenant à Ottawa pour suivre des cours professionnels, des cours à l'école secondaire ou recevoir une formation pratique.¹

Problèmes et services d'aide

1. Bien que les demandes d'inscription et les fonds nécessaire à leur éducation relèvent de la compétence des divers organismes de parrainage des régions du Nord c'est la section de formation professionnelle du ministère des Affaires indiennes et du Nord qui détermine les possibilités, place la plupart des étudiants inuit dans les institutions du Sud pour y suivre des programmes d'études et veille ensuite à leur bien-être.

2. Les conseillers de la section de formation professionnelle (sociale), les systèmes de pension, les conseils d'étudiants et l'instructeur des étudiants à Ottawa ont été fortement appréciés par les étudiants et par le Bureau des conseillers en gestion. La maison des Inuit qui est leur centre d'accueil à Ottawa est unique en son genre. Aux dires de presque tous ceux qui la connaissent, elle remporte un succès incroyable.

3. Néanmoins, le système d'aide de la section de formation professionnelle n'a pas su atténuer les difficultés éprouvées par les étudiants inuit dans le Sud:

a) manque de préparation universitaire pour poursuivre les études

b) manque d'affinité entre l'environnement scolaire et celui du milieu familial de l'étudiant, ce qui comprend le programme d'études, l'importance et la structure des écoles, la distance de l'école au domicile.

(c) Lack of understanding among students, their parents, their teachers, and other educational authorities about the relationship between school and long-term occupational goals.

(d) The lack of motivation among Inuit students to study hard and complete courses.²

4. The difficulties listed in #3, are also experienced by Inuit students in the high schools in such larger Northern centres as Frobisher Bay, Yellowknife, Inuvik and North West River.

5. These northern schools were established in the southern educational tradition; the N.W.T. schools basically follow Alberta's curriculum, Labrador schools basically follow Newfoundland's curriculum.

6. Regarding other difficulties experienced by Inuit students in the South, ie. those associated with "culture shock", Tagak Curley noted in 1975 that—"This condition is much more prevalent amongst Inuit (in the North) than the so-called cultural shock in the South".³

(a) Their teachers, relocating from the South, experience culture shock in the Inuit communities.

(b) Their parents suffer from culture shock; "You see, the parents are already defeated citizens (victims) of the present society. They have no pride or dignity involved with the democratic system and all programs designed to serve them. They do not have the confidence to lead their children. There exists among the parents, an inferior feeling which captures them and deprives them of their normal and rightful obligations as parents for the well-being of their children. *They are in a state of culture shock* which originated when the government started to "civilize" them and conquered them. Eventually they lose their dignity".⁴

(c) The Inuit students who go away to school in the South or in the Subarctic experience culture shock while they are away, then again, in reverse, when they return home:

"So Inuit students are the product of these people, the generation which is still in a state of cultural shock with the white man's civilization. They come home and really experience difficult relationships with their parents, their own people and the community with all its rules and politics already in effect. They have a difficult time adjusting to Inuit conditions and are not forceful enough to apply the knowledge they have obtained in schools while away from home. Then they have another problem with their own culture, the traditional way of life and not knowing how to take the pride required to become a hunter or trapper".⁵

(d) "And in the end, of course, it is the community itself and not the education system that must learn to cope with and find solutions for these problems".⁶

7. Northern high schools (in the larger centres) do not appear to have provided services parallel to those of V.T.S. to assist Inuit students relocating from small communities.

8. Further, it appears that no services have been provided to assist Inuit students to readjust when they return home from a distant school:

c) manque de compréhension chez les étudiants, leurs parents, leurs professeurs et les autres autorités chargées de l'éducation sur le rapport qui existe entre l'école et les objectifs professionnels à long terme.

d) manque de motivation des étudiants inuit à travailler dur et à terminer leurs cours.²

4. Les difficultés énumérées à l'article 3 sont également rencontrées par les étudiants inuit dans les écoles secondaires des grands centres du Nord tels que Frobisher Bay, Yellowknife, Inuvik et la North West River.

5. Ces écoles du Nord ont été établies dans les traditions scolaires du Sud; fondamentalement, les écoles des Territoires du Nord-Ouest suivent les programmes d'étude de l'Alberta et les écoles du Labrador suivent ceux de Terre-Neuve.

6. En ce qui concerne les autres difficultés que rencontrent les étudiants inuit dans le Sud, par exemple celles qui ont trait au «choc culturel», Tagak Curley a noté en 1975 que—«Cette condition est beaucoup plus répandue parmi les Inuit (dans le Nord) que le prétendu choc culturel dans le Sud».³

a) Les professeurs relocalisés qui viennent du Sud éprouvent un choc culturel dans les collectivités inuit.

b) Leurs parents sont victimes d'un choc culturel; «Vous voyez, les parents sont déjà des citoyens vaincus (victimes) de la société actuelle. Ils n'ont aucune fierté ou dignité à l'égard des systèmes démocratiques et de tous les programmes conçus pour les aider. Ils n'ont pas la confiance qui leur permettrait de diriger leurs enfants. Ils sont subjugués par un sentiment d'infériorité qui leur enlève leurs obligations normales et légitimes en tant que parents d'assurer le bien-être de leurs enfants. Ils sont en état de choc depuis le moment où les pouvoirs publics ont commencé à les «civiliser» et à les conquérir. Ils y ont finalement perdu leur dignité».⁴

c) Les étudiants Inuit qui fréquentent des écoles du Sud ou des régions subarctiques ne peuvent résister au choc culturel tant à l'étranger qu'au moment où ils reviennent chez eux:

«Les étudiants Inuit sont donc le produit de ce peuple, cette génération qui se bute constamment à la civilisation de l'homme blanc. Ils reviennent chez eux et éprouvent des réelles difficultés à communiquer avec leurs parents, leurs semblables et la collectivité en raison de toutes les règles et principes déjà en vigueur. Ils éprouvent de la difficulté à s'ajuster aux conditions des Inuit et ne sont pas assez énergiques pour appliquer les connaissances qu'ils ont acquises sur les bancs de l'école alors qu'ils se trouvaient à l'étranger. Ils se butent ensuite au problème de leur propre culture, de leur mode de vie traditionnel et ne savent plus comment acquérir la fierté nécessaire pour devenir chasseur ou piègeur».⁵

d) «Et finalement, bien sûr, c'est la collectivité et non pas le système d'éducation qui doit apprendre à affronter ces problèmes et à y trouver des solutions».⁶

7. Les écoles secondaires du Nord (dans les grands centres) ne semblent pas avoir offert des services comparables à ceux de la Section de la formation professionnelle en vue d'aider les étudiants Inuit à se réinstaller lorsque ces derniers quittent des collectivités plus petites.

8. En outre, il semble qu'aucun service n'a été mis sur pied afin d'aider les étudiants Inuit à se réinsérer lorsqu'ils retournent chez eux après avoir suivi des cours ailleurs:

"No one individual group or established institution, so far as I know, has tried to prepare or design a program to help these young people to adjust to that condition in order that they may learn to appreciate their own people, their community and most important, their own parents".⁷

9. Further, it is interesting to note that while a "southern-style" education system has been provided for Inuit for at least the past 30 years, virtually no instruction about life in the South or about southern culture has been provided to Inuit students in classrooms, either in the form of sociology and social studies lessons or text books.

Formal Education

1. Only a handful of Inuit from the Eastern Arctic have completed formal high school (in the North or South).⁸

2. Post elementary school education has clearly not been a Inuit tradition as:

(a) The first high schools in the Eastern Arctic opened in Frobisher Bay, and Yellowknife in the early 1970's after education became the responsibility of the (new) government of the Northwest Territories.

(b) Before 1978, when the Kativik School Board of Arctic Quebec established under the James Bay Agreement became operational, no high school courses were available in Northern Quebec.

(c) Accordingly, young Eastern Arctic Inuit who didn't go to the Churchill Vocational Center (CVC (1964-1970) or come South for further education after elementary school, didn't receive any further formal education until very recently.

(d) As Inuit in the Western and Central Arctic had access to the Samuel Hearne High School since it opened in Inuvik around 1958-59, the number of graduates has been higher in that region.

3. It is clear that very few of the Inuit high school graduates have successfully pursued further formal education:

(a) Two Inuit were in the South in April 1980 for university, and twenty Inuit apprentices had attended short-term college courses in Alberta under the auspices of the Government of the Northwest Territories. There were perhaps one or two others from Labrador.

(b) There are no "post-secondary" educational institutes in the North.

(c) There appear to be virtually no Inuit university graduates.

4. "It is a fact that most (Inuit) high school students are in (southern) schools for what could be described as slower learners".⁹

(a) *Academic upgrading*. The "CORE" upgrading programs into which Inuit have been channelled consisting of obligatory English, Science, Mathematics and one "option" have obviously not assisted further academic pursuit. Neither is there evidence that the CORE program has furthered direct access of Inuit to occupations or professions.

«Aucun groupe ou institution établi, à ce que je sais, n'a essayé d'élaborer un programme en vue d'aider ces jeunes à s'ajuster à cette condition afin de leur permettre d'apprendre à apprécier leurs semblables, leur collectivité et surtout leurs propres parents».⁷

9. En outre, il est intéressant de noter qu'alors qu'un système d'éducation «importé du Sud» est offert aux Inuit depuis au moins 30 ans, presque aucun cours sur la vie dans le Sud ou la culture du Sud n'a été offert aux étudiants Inuit dans les écoles, que ce soit sous forme de cours de sociologie et de sciences sociales ou de livres de lecture.

Formation scolaire

1. Seul un très petit nombre d'Inuit de l'Arctique orientale terminent leurs études secondaires (dans le Nord et au Sud).⁸

2. Les études post-primaires ne sont manifestement pas une tradition Inuite. En effet:

a) Les premières écoles secondaires de l'Arctique orientale ont ouvert leurs portes à Frobisher Bay et à Yellowknife au début des années 1970 après que la responsabilité de l'éducation fut confiée au (nouveau) gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

b) Jusqu'en 1978, année où la Commission scolaire Kativik de la région Arctique du Québec a été établie en vertu de l'accord de la Baie James, aucune formation secondaire n'était offerte dans le nord du Québec.

c) Par conséquent, les jeunes Inuit de l'Arctique orientale qui ne fréquentaient pas le Churchill Vocational Center (CVC, 1964-1970) ou qui ne descendaient pas dans le sud pour continuer leurs études après le cours primaire ne recevaient aucune autre formation scolaire jusqu'à tout dernièrement.

d) Depuis que les Inuit de l'Arctique occidentale et centrale ont accès au Samuel Hearne High School qui a ouvert ses portes à Inuvik vers 1958-1959, le nombre de diplômés a augmenté dans cette région.

3. Il est donc assez clair que très peu de diplômés d'écoles secondaires Inuit ont pu poursuivre avec succès des études plus avancées:

a) Deux Inuit étaient inscrits à l'université dans le sud en avril 1980 et 20 stagiaires Inuit suivaient des cours collégiaux à court terme en Alberta parrainés par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. En outre, un ou deux autres stagiaires étaient originaires du Labrador.

b) Il n'existe pas d'établissement d'enseignement post-secondaire dans le Nord.

c) Il ne semble y avoir presque aucun diplômé d'université Inuit.

4. «En fait, la majorité des étudiants Inuit dans les écoles secondaires du Sud sont considérés comme des élèves lents».⁹

a) *Rattrapage scolaire*. Les programmes de rattrapage «CORE» que les Inuit sont incités à suivre offrent des cours obligatoires d'anglais, de sciences, de mathématiques et d'une autre matière optionnelle, mais ils n'ont pas réussi à motiver les Inuits à faire des études plus avancées. De plus, le programme CORE ne semble pas avoir amélioré les possibilités d'emploi des Inuit.

(b) *Technical and vocational training* (through vocational high schools, community and business colleges and on-the-job programs) has involved, by far, the highest percentage of Inuit participating in the further education/training for employment process (both in the South and in the North). But:

1. As vocational school programs have the lowest entry levels, e.g. Grade 9 or 10 is often required, too many Inuit students are channelled into this stream by default. "Vocational training courses are generally recognized as giving tangible results more quickly than others".¹⁰
2. Technical/vocational participants have not necessarily become employed in the occupational areas for which they have received formal training.
3. The number of Inuit assisted to obtain vocational skills, has been disproportionate to individual aptitudes and to the needs of the society at large; for traditional skills, vocational skills, and professional skills.^{111ro}

Drop-Out Studies

1. By examining counsellor files in regional Northern Quebec offices, of 372 Inuit students sent South (usually for high school or academic upgrading) between 1972-1977, Louise Bourgault, formerly with the Kativik School Board, found that:

(a) Many more Northern Quebec students dropped out of school in the South than other students (59 per cent of the Inuit girls and 69 per cent of the Inuit boys dropped out as opposed to 20 per cent to 50 per cent of the other students).¹²

(b) "The high drop-out rate of Inuit students who begin secondary studies can be explained in part by the need until now to leave home for such studies. But, it was also shown that a large number of students interrupted their studies for reasons related to the nature of these studies . . . Some other factors might be considered for possible explanation of dropout and certain seasonal activities in the North . . . Finally, there should be a deeper study of possible links between social problems and lack of interest".¹³

2. The drop-out rate among Inuit students in the North is certainly as high as it is in the South:

(a) The "Survey of Education" conducted by the GNWT in 1972 points out that "Eskimos start as the largest single group in Grade 1; however, by Grade 9 they are the smallest group".¹⁴

(b) According to various persons in positions of educational authority in respect to Inuit, the situation has not altered significantly since 1972.

(c) According to the Principal of GREC in Frobisher Bay, about 70 out of 230 Inuit students dropped out of this high school last year (1979-80).¹⁵

b) *La formation technique et professionnelle* (offerte par les écoles secondaires professionnelles, les collèges communautaires et commerciaux et les programmes de formation en cours d'emploi) a attiré le plus grand pourcentage d'Inuit dans le secteur de l'éducation et de la formation en vue d'obtenir un emploi (autant dans le Sud que dans le Nord). Mais:

1. Comme les écoles professionnelles ont les critères d'admission les plus faibles, la neuvième ou la dixième année, suffisant dans la plupart des cas, beaucoup trop d'étudiants Inuit sont dirigés vers ces programmes, faute de mieux. En effet, les cours de formation professionnelle ont la réputation de donner des résultats plus concrets et plus rapides que les autres programmes.¹⁰
2. Les participants aux programmes de formation technique et professionnelle n'obtiennent pas nécessairement d'emploi dans le domaine dans lequel ils ont reçu une formation.
3. Le nombre d'Inuit que l'on a aidé à acquérir des aptitudes professionnelles n'est pas proportionnel aux aptitudes individuelles et aux besoins de la société en général tant en ce qui concerne les aptitudes traditionnelles que les aptitudes professionnelles.

Impersévérance scolaire

1. En examinant les dossiers des conseillers œuvrant dans les bureaux régionaux du Nord du Québec portant sur 372 étudiants Inuit envoyés dans le Sud (pour faire des études secondaires ou suivre un programme de rattrapage scolaire) entre 1972 et 1977, Louise Bourgault anciennement de la Commission scolaire Kativik, a constaté que:

a) Beaucoup plus d'étudiants du Nord du Québec abandonnent les études dans le Sud que ceux des autres régions (59 p. 100 des filles Inuit et 69 p. 100 des garçons Inuit abandonnent leurs études contre 20 à 50 p. 100 des autres étudiants).¹²

b) Le taux élevé d'impersévérance chez les étudiants Inuit qui entreprennent des études secondaires peut s'expliquer en partie par la nécessité de quitter le foyer pour faire ce genre d'études. Mais il ressort également qu'un grand nombre d'étudiants ont abandonné leurs études en raison de la nature même de ces études . . . Certains autres facteurs peuvent aussi expliquer l'impersévérance et certaines activités saisonnières dans le Nord . . . Et enfin, l'on devrait faire une étude plus approfondie des rapports possibles entre les problèmes sociaux et le manque d'intérêt.¹³

2. Le taux d'impersévérance chez nos étudiants Inuit dans le Nord est aussi élevé que dans le Sud:

a) L'enquête sur l'éducation effectuée par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest en 1972 mentionne que les Esquimaux forment le groupe le plus considérable en première année, mais arrivés à la neuvième année ils constituent le groupe le moins nombreux.¹⁴

b) De l'avis de plusieurs responsables de l'enseignement en milieu inuit, la situation n'a guère évolué depuis 1972.

c) D'après le principal du GREC de Frobisher Bay, environ 70 des 230 étudiants inuit ont quitté ce collège l'année dernière (1979-1980).¹⁵

(d) In Northern Labrador:

"Those students who have not dropped out at the primary level and the first half of the secondary level of school, then must attend the Lake Melville High School in North West River, Labrador, which is approximately 30 miles from Happy Valley—Goose Bay, Labrador."

Researched sources indicate that those native students who complete their high school education in that school is not very high. "106 students from five communities in Northern Labrador attended LMHS between September 1970 and June 1977, 24 of whom graduated (23 per cent)".¹⁶

3. In their report to a conference of the Canadian Guidance and Counselling Association in 1978, the Labrador Inuit Association provides the most comprehensive lists of reasons applicable to all Inuit student drop-outs:

(A) Reasons for Drop-Outs (in the Primary of First Part of the Secondary Grades):

1. Lack of facility with the English language (in which school is taught).
2. "Alcohol has been stated to be responsible for the drop-out rate of 8 per cent of students because of drinking in the family and the student is expected to take care of his/her younger siblings".¹⁷
3. "It is not unusual for students to quit school as soon as they reach the legal age to pursue a lifestyle which is familiar and enjoyable to them (hunting/trapping/fishing)".¹⁸
4. "The present school system provides learning materials for our students which are not relevant to their interests and needs".¹⁹
5. "The closeness of the Northern Labrador families have been described by some as being a barrier to higher education. Most students realize that higher education means a separation for extended periods of time from their friends and community. This separation is seen by most students as being undesirable".²⁰

(B) Reasons for Drop-Outs from the Lake Melville High School:

1. The dormitory situation (food, rules, lack of freedom, houseparents' attitudes, forced integration with students from other communities). "Generally speaking, students from other communities). "Generally speaking, I got the impression that pervasive control of resident student activity was the aspect that clashed most violently with coastal lifestyle as perceived by many of the students".²¹
2. The school itself (strictness, curriculum not being very useful).
3. Schooling away from home (no relatives, neighbours, no hunting or skidooring).
4. Dorm youth/town youth rivalry.
5. Students are "ill prepared academically when they arrive, language arts being the most often cited area of downfall".²²

d) Dans le nord du Labrador:

«Les étudiants qui n'ont pas abandonné leurs études au niveau primaire ou dans la première moitié du secondaire doivent suivre les cours du collège Lake Melville de North West River (Labrador), qui se trouve à quelque 30 milles de Happy Valley—Goose Bay (Labrador).»

D'après des sources autorisées, les étudiants autochtones qui terminent leur éducation post-secondaire dans ce collège sont assez peu nombreux. «Sur les 106 étudiants des cinq communautés du nord du Labrador inscrits au collège Lake Melville entre septembre 1970 et juin 1977, 24 seulement, soit 23 p. 100, ont obtenu leur diplôme». ¹⁶

3. Dans son rapport adressé à la Société canadienne d'orientation et de consultation en 1978, l'Association inuit du Labrador énumère de façon très complète les motifs des décrocheurs inuit:

(A) Motifs de l'impersévérance au niveau primaire et dans la première moitié du secondaire:

1. Connaissance imparfaite de l'anglais (langue d'enseignement).
2. L'alcool serait responsable de 8 p. 100 des abandons; du fait de l'alcoolisme des parents, l'étudiant est obligé de prendre soin de ses jeunes frères et sœurs.¹⁷
3. «Il n'est pas rare que l'étudiant abandonne ses études dès qu'il atteint l'âge légal pour adopter le style de vie qu'il connaît et apprécie le mieux, c'est-à-dire pour pratiquer la chasse, la pêche et le piégeage». ¹⁸
4. «Le système scolaire actuel dispense à nos étudiants un enseignement qui est sans rapport avec leurs intérêts et leurs besoins». ¹⁹
4. «Les liens étroits qui unissent les familles du nord du Labrador ont été parfois considérés par certains comme un obstacle à l'éducation supérieure. La plupart des étudiants estiment que l'éducation supérieure les obligerait à se séparer pendant longtemps de leurs amis et de leur collectivité. La plupart des étudiants n'apprécient guère cette séparation». ²⁰

(B) Les causes des abandons au collège Lake Melville:

1. La situation des pensionnaires (nourriture, règlement, manque de liberté, attitude des responsables de l'internat, intégration forcée auprès d'étudiants d'origine différente). «Généralement, j'ai eu l'impression que pour bon nombre d'étudiants, le contrôle strict exercé sur les activités des pensionnaires était l'élément qui tranchait le plus nettement avec le style de vie des gens de la côte». ²¹
2. Le milieu scolaire lui-même (discipline, inutilité du programme).
3. L'éloignement de l'école (l'étudiant n'a ni parent ni voisin, et ne peut ni chasser ni se déplacer en moto-neige).
4. Rivalité entre les pensionnaires et les externes.
5. Lorsqu'ils arrivent, les étudiants n'ont pas un niveau scolaire suffisant, l'échec étant souvent attribué à la méconnaissance de la langue. ²²

6. "Students' social skills are sometimes wanting and some students may be overwhelmed by the demands of a big, new school".²³
7. Self-discipline, comprehension, motivation.
8. Students who come for the wrong reasons eg. they are "too young to quit" or "have just come to see what it is like".²⁴
9. "The number of jobs in these communities requiring a higher school education or better, or the kinds of skills picked up at secondary school, are few and far between, and more often than not held by "white outsiders". Given the possibilities of getting along on a combination of summer employment and winter transfer payments, there is little motivation to continue schooling in what seems to be perceived as a less pleasant environment than home. School-taught skills are still closely associated with moving away, and as one coastal teacher put it—"they'd rather be here than be something".²⁵
10. "poor home environment, social disorders due to rapid technological penetration, "welfare mentality" and the high opportunity costs of education as the students are needed at home".²⁶
11. Scheduling of the school year (which conflict with sealing); selection of teachers (who are mostly "white outsiders"); the school/community interface—the school being seen as a white, outside institution where parents turn over their children, the parents playing no role whatsoever; the language of instruction, the non-Native make-up of the school board).

(C) Commonly Stated Reasons Why (Labrador) Students Drop Out of Post-Secondary Institutions:

("We do have some students who have attended post-secondary institutions, but we do not have many who ever completed their course in universities or trade schools").²⁷

1. They felt that their high school education had not adequately prepared them for work expected of them in a post-secondary institution.
2. They had difficulty in adjusting to an urban environment.
3. They became too "homesick".
4. Apparently no other studies have been completed about Inuit student drop-outs, but:

(a) Another study is currently underway in Labrador.

(b) Another related study, a follow-up of V.T.S. students and trainees in Ottawa was initiated by VTS in 1979.

5. The overall Inuit drop-out rate is consistent with the overall drop-out rate among North American Indians prior to the extension of Indian control over Indian education:

6. «Les facultés sociales des étudiants laissent parfois à désirer, et certains d'entre eux sont dépassés par les exigences d'un gros établissement, nouveau pour eux». ²³
7. Autodiscipline, compréhension, motivation.
8. Certains étudiants sont insuffisamment motivés au départ: ils s'estimaient trop jeunes pour interrompre leurs études, ou voulaient voir à quoi ressemblait l'enseignement post-secondaire. ²⁴
9. «Dans ces collectivités, les emplois qui nécessitent un niveau d'éducation supérieur sont très rares, et sont le plus souvent réservés aux «Blancs de l'extérieur». Comme il est possible de s'en sortir en combinant un emploi d'été et les paiements de transfert en hiver, les jeunes sont peu enclins à poursuivre leurs études dans un milieu qui leur plaît beaucoup moins que le milieu familial. L'étudiant devra le plus souvent quitter son milieu pour tirer parti de l'enseignement qu'il a suivi et généralement, il préfère rester sur place. ²⁵
10. «Le milieu familial est peu motivant; la rapide pénétration de la civilisation technologique provoque des troubles sociaux; on remarque une «mentalité de bien-être social»; l'éducation coûte cher dans la mesure où on a besoin des jeunes à la maison». ²⁶
11. Les périodes scolaires sont incompatibles avec la chasse au phoque; les professeurs sont le plus souvent des «Blancs de l'extérieur»; il existe des relations négatives entre l'école et la collectivité: l'école est considérée comme une institution de la civilisation blanche, où les parents abandonnent leur enfant, étant donné qu'ils n'y jouent aucun rôle; l'enseignement n'est pas dispensé dans la langue maternelle des élèves, et les Autochtones ne sont pas représentés à la Commission scolaire.

C) Raisons généralement invoquées et expliquant pourquoi les étudiants (du Labrador) abandonnent leurs études post-secondaires avant terme:

(«Certes, il y a des étudiants qui ont suivi des cours d'université, ou post-secondaires, mais très peu d'entre eux y ont terminé le cursus»).²⁷

1. Ils avaient le sentiment que l'école secondaire les avait mal préparés à ce que l'institution post-secondaire attendait d'eux.
2. Ils avaient des difficultés à s'adapter à un environnement citadin.
3. Ils avaient «le mal du pays».
4. Il semble qu'aucune autre étude n'ait été entreprise sur le problème des étudiants Inuit qui abandonnent les études, mais:

a) Une autre étude est présentement en cours au Labrador.

b) Une étude semblable a été entreprise par la S.F.P. en 1979 sur les suites que donnent les étudiants et les stagiaires à leurs études, lorsqu'ils sont à Ottawa.

5. Le taux d'abandon chez les Inuit se compare au taux d'abandon scolaire chez les Indiens Nord-américains avant que l'on accorde aux Indiens le droit de regard sur l'instruction de la population indienne:

"The fact that Indian students are not successful in a white-oriented and white-managed education system has been well-documented. Rates for "dropping out" and on "age-grade" retardation have been established many times over; and the same results have been repeatedly obtained in Canada and the United States alike. These results are:

School attrition (drop-out) among Indian students begins in the first grades and becomes progressively worse, until only a small fraction of students who start school gets as far as the secondary level and only a small fraction of THOSE complete Grade Twelve.

Most students who stay in school must repeat one or more grades several times and they fall farther and farther behind their age peers".²⁸

6. "It is clear that it is not sufficient to build schools and put teachers into them in the conventional sense, without taking full and deliberate account of the needs, circumstances and aspirations of the people they profess to serve. We must distinguish between accessibility and equality of opportunity and define the latter in a way that includes diversification of education means and agencies".²⁹

RECOMMENDATIONS

1. More care should be taken to ensure that Inuit students are:

- (a) aware of their academic and occupational options;
- (b) prepared for the environment in which they will study;
- (c) prepared to apply themselves to the course of study they select—in acceptance of the terms and conditions of their sponsorship (where they must leave home to continue their education).

To this end:

- (a) Attempts to obtain more clearly spelled out information for the students (i.e. from VTS and the TWNG) about educational and training options and conditions of study should be strengthened in order to facilitate the student's choice of program.
- (b) For students who must leave home to go to school, attempts to provide orientation and relocation assistance should also be strengthened. e.g. "Where pre-school orientation cannot be held, VTS (and the pertinent GNWT agencies) should attempt to hold it over a few weekends early in the school year".³⁰

(c) In regard to student selection, VTS, the Kativik School Board and the other educational or training bodies should make more concentrated efforts to attract applicants through media in Inuit communities. References of applicants should be verified within the ranks of past graduates, community leaders and other knowledgeable sources as well as with trusted contacts in VTS and among Northern

«Le fait que des étudiants indiens n'obtiennent pas de bons résultats dans un système d'éducation dirigé par les blancs et reflétant leurs valeurs, a déjà été bien établi. Il y a eu plusieurs estimations des taux d'abandon et de retard «âge-classe»; et l'on a obtenu chaque fois les mêmes résultats, au Canada aussi bien qu'aux États-Unis. Ces résultats sont:

Le phénomène d'érosion scolaire (abandon) parmi les étudiants indiens commence dès les premières classes et va s'aggravant, jusqu'à ce qu'une petite fraction seulement de ces étudiants qui ont amorcé une scolarité normale atteignent le niveau secondaire, et dont une minorité d'entre eux obtiennent le diplôme de 12^e année.

La plupart des élèves qui persèverent, redoublent une ou plusieurs classes, et parfois plusieurs fois, prenant ainsi de plus en plus de retard par rapport à leurs condisciples du même âge». ²⁸

6. «Il est clair qu'il n'est pas suffisant de construire des écoles et d'y affecter du personnel enseignant selon le mode d'éducation conventionnel, et sans tenir pleinement compte des besoins, des circonstances et des aspirations de la population à laquelle s'adresse cet enseignement. Il faut faire une différence entre le droit d'accès et l'égalité des chances, et définir ces dernières de façon à y inclure une diversification des moyens éducatifs et des institutions». ²⁹

RECOMMANDATIONS

1. On devrait veiller de façon plus attentive à ce que les étudiants Inuit:

- a) soient informés des choix universitaires et professionnels qui leur sont offerts;
- b) soient préparés en vue de l'environnement dans lequel ils étudieront;
- c) soient préparés à persévérer dans la poursuite des études qu'ils auront choisies—en acceptant, entre autre, les conditions imposées par leur prise en charge (lorsqu'il doivent quitter leur collectivité pour poursuivre ces études).

Pour réaliser ce programme il faut:

- a) Chercher à obtenir que les étudiants soient informés de façon plus claire (c'est-à-dire par la S.F.P. et le G.T.N.O., à propos des différentes voies qui s'offrent à eux et des conditions d'études, afin qu'ils puissent choisir en connaissance de cause.
- b) Renforcer l'assistance au logement et à l'orientation, pour les étudiants qui sont obligés de quitter leur collectivité d'origine c'est-à-dire «lorsqu'une orientation pré-scolaire ne peut pas être fournie, la S.F.P. (et les organismes responsables du G.T.N.O.) devraient essayer d'y pourvoir en réservant quelques fins de semaines au début de l'année scolaire». ³⁰
- c) Pour ce qui est de la sélection des étudiants, la section de formation professionnelle, le Conseil scolaire de Kativik, et d'autres organismes chargés d'éducation ou de formation devraient faire des efforts plus soutenus afin d'attirer les candidats, grâce aux médias, des collectivités inuit. Les références présentées par les candidats devraient être contrôlées auprès d'anciens diplômés, des chefs de la collectivité

educational authorities to ensure more fairness in the student selection process.

2. There must be more co-ordination among the agencies concerned (The Canadian Employment and Immigration Commission (CEIC), ITC and ICI, local education authorities in the North, the Northwest Territories Department of Education, and Kativik School Board, the Newfoundland Department of Education, and DIAND's Vocational Training Section counsellors in the South) to ensure relevance of educational plans to occupational priorities for Inuit students.³¹

3. Further awareness of the student's aptitudes; long-term goals and (standard) grade level or the part of vocational counsellors and other educational/training placement personnel appears to be in order to ensure that Inuit students are channelled into appropriate rather than expedient programs.

4. More career counselling is clearly needed. Full-scale career development programs should be initiated across the North beginning at least at the Grade seven or eight level to ensure Inuit children's knowledge of career opportunities in their land and their options for continuing education and training.

(a) Career counselling with related information through leaflets, radio programs and other media must be available at any stage of the student's career development.

(b) As there is a need for a career counsellor in every Inuit community and as very few counsellors are now working in the North, training programs for Inuit in this field must step up immediately. The need for wise, empathetic counsellors who understand northern employment and education and can transmit this understanding in the student's mother tongue is particularly important to students considering relocation for education or training and for relocated students who return to their home communities seeking employment.

5. In relation to the high drop-out rate among Inuit students it has been said that it is the schools which have failed (not the students). Accordingly:

(a) It was recommended in 1979 that "VTS should consider engaging in educational follow-up activities to obtain some gauge on the degree of success of the education process"³². VTS did initiate such a study in that year. It must be completed. Similar studies should also be encouraged in the NWT.

(b) Detailed files on each course and training programs available to Inuit (in the North or South) should be kept. These files should "provide the necessary information to evaluate their effectiveness and efficiency"³³ including stu-

et d'autres sources renseignées ainsi qu'en communiquant avec des sources fiables de la section de formation professionnelle et avec les autorités chargées de l'éducation dans le Nord pour s'assurer que le processus de sélection des étudiants soit plus équitable.

2. Il faudrait qu'il y ait une plus grande collaboration entre les organismes intéressés (la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, l'Inuit Tapirisat of Canada et l'ICI, les personnes chargées de l'éducation dans le Nord, le ministère de l'Éducation des Territoires du Nord-Ouest, le conseil scolaire de Kativik, le ministère de l'éducation de Terre-Neuve et les conseillers de la section de formation professionnelle du MAIN qui se trouvent dans le Sud) afin de s'assurer de la pertinence des projets en éducation par rapport aux priorités professionnelles des étudiants inuit.

3. Une meilleure compréhension des aptitudes de l'étudiant, des objectifs à long terme et du niveau d'instruction (standard) de la part des conseillers professionnels et des autres spécialistes chargés de l'orientation en éducation ou en formation semble être nécessaire si l'on veut s'assurer que les étudiants inuit seront dirigés vers des programmes appropriés plutôt que commodes.

4. De toute évidence, il faut mettre plus d'accent sur l'orientation professionnelle. Des programmes complets de développement de carrière devraient être établis dans tout le Nord dès la septième ou huitième année pour s'assurer que les enfants inuit seront conscients des perspectives d'emplois chez eux et des possibilités qui s'offrent à eux de poursuivre leur éducation et leur formation.

a) Une orientation de carrière assortie de renseignements au moyen de dépliants, de programmes de radio et autres médias doivent être unis à la disposition de l'étudiant à chaque étape de son développement professionnel.

b) Puisqu'il faut des conseillers professionnels dans chaque collectivité inuit et étant donné que très peu de conseillers travaillent actuellement dans le Nord, il convient d'accélérer la mise en œuvre des programmes de formation des Inuits dans ce domaine. Les étudiants qui songent à se déplacer pour recevoir une éducation ou une formation et ceux qui reviennent chez eux pour se trouver du travail ressentent particulièrement ce besoin d'être guidés par des conseillers avertis et sensibilisés qui connaissent la situation de l'emploi et de l'éducation dans le Nord et qui sont en mesure de comprendre la langue maternelle de l'étudiant.

5. Quant au taux élevé d'impersévérance chez les étudiants inuit, on a dit que c'était les écoles (non pas les étudiants) qui avaient failli à leur tâche. Par conséquent:

a) on avait recommandé en 1979 que la section de formation professionnelle devrait envisager la possibilité de suivre l'évolution des programmes afin de mesurer le degré de succès du processus d'éducation. La même année, la section a entrepris cette étude. Il faut la terminer. On devrait également mener des études semblables dans les Territoires du Nord-Ouest.

b) Il faudrait tenir des dossiers détaillés sur chaque cours et programme de formation à l'intention des Inuits (dans le Nord ou dans le Sud). Ces dossiers devraient contenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de l'efficacité des

dent completion rate, effectiveness of transferring marketable skills, etc.

6. The "CORE" academic upgrading programs currently emphasized by VTS and the GNWT do not appear to be directly relevant to the students' academic or occupation goals and actually deter many from continuing their education.

Some alternatives are:

(a) The Kativik School Board's upgrading process. It is comprised of subjects which post-secondary and technical students-to-be directly required to enter further programs, (as opposed to the CORE program currently in use, which is comprised of obligatory English, mathematics, a science and a required "option").

(b) In Ottawa "tutoring activities should be increased"³⁴ and more emphasis placed on organizing tutoring classes to up-grade Inuit students to the proficiency levels required by the career-oriented courses they can pursue simultaneously. This tutoring should be accredited in the same way as formal academic upgrading programs.

(c) Through on-the-job training, people can upgrade their skills, knowledge and academic proficiency while they are remunerated for their work. Accordingly, alternatives should be carefully examined. The most viable alternatives should subsequently be implemented in order to assist Inuit in furthering their education, training and employability levels.

7. As long as education options for Inuit are to be open in the South, "VTS should look into the possibility of filling the cultural gap for Inuit in southern schools by facilitating the organization of special courses"³⁵ to be accredited (by schools or other pertinent agencies):

(a) Topics could include:

- Inuit history
- Inuit literature
- Inuit folklore and customs
- Northern life skills
- Southern life skills
- Inuit art
- Inuktitut (language)

8. In the North, adult education programs directed by the Inuit Cultural Institute in conjunction with the N.W.T. Department of Education should be developed to further utilize the expertise of older Inuit in the teaching of Inuktitut culture and language.

9. The extension of Local Education Authorities' participation in the northern education system should be further encouraged.

10. Education specialists have concluded that: "a meaningful educational experience for native people can only be achieved if certain preconditions are observed.

cours et programmes, notamment le taux d'étudiants terminant leur cours, l'efficacité du transfert des compétences commercialisables, etc.

6. Les programmes d'études générales de perfectionnement (CORE) sur lesquels insiste la section de la formation professionnelle et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, ne semblent pas se rapporter directement aux buts scolaires et professionnels des étudiants et, en fait, en dissuadent beaucoup de poursuivre leurs études.

Voici quelques solutions de rechange:

a) Le service de perfectionnement de la Commission scolaire de Kativik. Ce service comprend les cours obligatoires pour les étudiants qui désirent poursuivre leurs études secondaires et ceux qui désirent suivre des cours dans des écoles techniques (par opposition au programme CORE actuel, qui comprend des cours obligatoires d'anglais, de mathématique, de science et un cours à option).

b) À Ottawa, les services d'instructeur devraient être intensifiés³⁴ et on devrait chercher à organiser plus de classe d'instructeurs afin d'inculquer aux étudiants Inuits les connaissances nécessaires pour prendre les cours professionnels qu'ils peuvent suivre simultanément. Ce service d'instructeur devrait être accrédité au même titre que les programmes scolaires officiels de perfectionnement.

c) Grâce à la formation en cours d'emploi, les gens peuvent améliorer leurs compétences, leurs connaissances pratiques et scolaires, tout en étant rémunérés. En conséquence, il faudrait étudier de près les solutions de rechange et, ensuite, mettre en œuvre celles qui sont les plus propres à aider les Inuits à poursuivre leur éducation et leur formation et à obtenir ainsi de meilleurs emplois.

7. Tant que les Inuits devront aller suivre des cours dans le Sud, la section de la formation professionnelle devra étudier la possibilité de combler l'écart culturel qui sépare les Inuits des populations du Sud, en facilitant la mise sur pied de cours spéciaux dans les écoles.³⁵ Ces cours seraient reconnus par les écoles ou d'autres groupes pertinents.

a) Ces cours pourraient comprendre:

- l'histoire des Inuits
- la littérature inuit
- le folklore et les coutumes des Inuits
- la vie dans le Nord
- la vie dans le Sud
- l'art inuit
- la langue inuktitut

8. Dans le nord, les programmes d'éducation des adultes dirigés par l'Institut culturel des Inuits, en collaboration avec le ministère de l'éducation des Territoires du Nord-Ouest, devraient faire appel davantage à l'expérience des Inuits plus âgés pour l'enseignement de la culture et de la langue Inuktitut.

9. Il faudrait favoriser davantage la participation plus grande des autorités scolaires locales dans le système d'éducation du nord.

10. Les spécialistes en éducation ont conclu «que les autochtones ne sauraient profiter de l'éducation que si certaines conditions sont remplies.

(a) There must be a partnership in the true sense of the word between the native community and the educator in the development of curriculum, delivery and evaluation of academic programmes.

(b) There must be a sincere recognition and reflection of the cultural milieu within the course materials which will provide the native student with the opportunity of learning within the value system of his or her culture.

(c) Particular efforts must be made to allow the native student the opportunity of learning in his own tongue, where possible, particularly for those (mature) students who lack facility in one of Canada's two official languages. This native language component will, of necessity, require development over time. However, this may be achieved through a combination of teaching approaches including the recruitment and development of native instructional personnel, the development of multi-lingual audio-visual and printed materials and the use of native resource persons in curriculum development and course presentation.³⁶

11. The trend to move Inuit education North should be accompanied by:

(a) a trend to train Inuit educational personnel;

(b) a trend toward more Inuktitut cultural inclusion in Inuit schools;

(c) a trend to involve Inuit in a thorough examination of viable education and training options practiced by the Kativik School Board, by other native groups and other jurisdictions which could improve both the quality and quantity of Inuit education in days to come.³⁷

12. The most viable alternatives discerned through thorough investigation involving ITC, ICI and local education authorities should subsequently be implemented. In this regard, "the key would seem to be a spirit of inventiveness and experimentation" so often espoused by government "where different avenues might be explored without, however, making quick and drastic changes that might cause more problems than they solve".³⁸

Possible Alternatives For Post-Secondary Education

1. More accredited extension courses for Inuit communities where required and requested; either through A.V.T.C. or "post-secondary" educational/training institutes (eg. Brandon University, Kativik School Board, Frontier College).

2. (a) Greater access to programs offered for Inuit (eg. through the Kativik School Board and the University of Alaska).

(b) Greater access of Inuit to applicable programs which have been geared to the compatible cultural, education or training requirements of other native peoples (eg. Canadian Indians).

(c) Modification of entry requirements to allow greater access to main stream programs.

a) Il doit exister une véritable association entre la collectivité autochtone et l'éducateur, dans l'établissement des programmes d'études, ainsi que dans la prestation et l'évaluation des programmes scolaires.

b) Le milieu culturel doit se reconnaître et se refléter véritablement dans la matière à étudier de sorte que l'étudiant autochtone puisse apprendre le système de valeur de sa propre culture.

c) Il faut s'efforcer de permettre à l'étudiant autochtone de faire, autant que possible, son apprentissage dans sa propre langue, particulièrement dans le cas des étudiants (adultes) qui possèdent mal l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. Il faudra nécessairement trouver une solution à ce problème linguistique avec le temps. Cependant, il est possible de surmonter cet obstacle en groupant certaines méthodes d'enseignement: recrutement et perfectionnement d'un personnel enseignant autochtone, mise au point de matériel audio-visuel et impression en plusieurs langues et utilisation de personnes ressources autochtones dans l'établissement des programmes et la présentation des cours.³⁶

11. Le projet de déménagement des services d'éducation des Inuits vers le nord devrait s'accompagner:

a) d'un programme de formation d'un personnel enseignant Inuit;

b) d'un programme d'intégration culturelle Inuktitut plus grande dans les écoles Inuits;

c) d'un programme de participation des Inuits à une étude approfondie des options possibles en matière d'éducation et de formation offertes par le Conseil scolaire Kativik, d'autres groupes autochtones et d'autres autorités compétentes pour améliorer la qualité et le degré d'éducation des Inuits à l'avenir.³⁷

12. Il faudrait par la suite, mettre en œuvre les options les plus viables qui se sont dégagées d'une étude approfondie menée avec le concours de l'ITC, l'ICI, et les autorités locales en matière d'éducation. À cette fin, la clé du succès semblerait résider dans l'esprit d'invention et d'expérimentation, si souvent préconisé par le gouvernement, attitude qui permettrait d'explorer diverses orientations sans toutefois qu'il y ait des changements rapides et radicaux susceptibles de susciter plus de difficultés qu'elles n'apportent de solutions.³⁸

Solutions possibles pour l'éducation post-secondaire

1. Plus de cours reconnus d'éducation permanente pour les collectivités inuits, selon les besoins et les demandes; soit par l'intermédiaire des centres de formation professionnelle des adultes ou des instituts d'éducation et de formation post-secondaire (par exemple l'Université Brandon, le Conseil scolaire Kativik et le Frontier College).

2. a) Plus grande facilité d'accès aux programmes destinés aux Inuits (par exemple, par l'intermédiaire du Conseil scolaire Kativik et l'Université de l'Alaska).

b) Plus grande facilité d'accès des Inuits aux programmes établis en vue de répondre aux besoins culturels, d'éducation ou de formation d'autres peuples autochtones (par exemple les Canadiens-Indiens).

c) Modification des critères d'admissibilité pour permettre un plus grand accès aux programmes généraux.

3. Modular degree programs—with portions of the program offered in northern locations and other segments offered on campus at universities/colleges in the South where this is necessary.

4. "Finally, any native-oriented degree of diploma program must be posted on the basis that the long-term central objectives of such a program must include the commitment to provide for the ultimate administration and operation of such a programme by native people themselves, subject only to the overall ability of the native community to provide the necessary human resources to do so."³⁹

APPENDIX

Alternative Educational Programs

1. *The Kativik School Board of Northern Quebec*, has been exploring options to the current education/training system:

(a) It attempted to establish a residential school for Inuit students in Dorval in 1978: "There are many factors which contributed to the demise of the "Senior Education Centre" project. The apparent ones are the school's hasty debut, accommodation not suited to the students' normal family lifestyle, the inability of the school to respond to some of the students's academic and vocational aspirations".⁴⁰

(b) Since the closing of the Senior Education Centre, Kativik has been attempting to move all general secondary education into Northern Quebec villages, including "regular obligatory involvement in the socio-economic activities of the community" in the curricula—eg. hunting, sewing, committee work, health education, radio. Strict academic standards are also stressed".⁴¹

(c) They are offering high school up to grade 10 this year in any community where students want it, and will offer grade 11 next year particularly in the larger communities such as Great Whale River and Inoucoujouac.⁴²

(d) Education committees comprised of residents of each community in Northern Quebec determine the educational programs which will be developed for their community to a much greater degree than the Local Education Authorities within N.W.T. They control the budget for the teaching of Inuit traditional skills and culture (which can be a large part of each school day). They determine how many hours of school are to be used for which subjects, e.g., for Inuktitut, which is the language of instruction during the first few years of school.⁴³

(e) In 1979, the Kativik School Board initiated an alternative "upgrading" process; an ongoing experimental process which is attempting to meet the expressed needs of students, parents and community boards in Northern Quebec communities. It is comprised of subjects which post-secondary and technical students-to-be directly require to enter further programs, as opposed to the CORE academic upgrading program currently in use, comprised of English, mathematics, a science and a required "option".

3. Programmes modulaires méritant un diplôme—certaines parties du programme seraient dispensées dans le Nord, et d'autres, au besoin, dans les universités et collèges du sud.

4. Enfin, tout programme menant à un diplôme destiné aux autochtones doit être établi en fonction des objectifs principaux à long terme, qui doivent viser à ce que l'administration et l'exécution de ce dernier puissent être assurées, à la fin du compte, par les autochtones eux-mêmes, pourvu que la collectivité autochtone ait les ressources humaines voulues pour le faire.³⁹

ANNEXE

Options en matière de Programmes d'éducation

1. La *Commission scolaire de Kativik dans le Nord du Québec*, a étudié les différentes options du système d'enseignements/formation actuel:

a) La Commission a essayé d'ouvrir une institution pour les étudiants Inuit à Dorval en 1978: «Un grand nombre de facteurs ont contribué à la fermeture du «Centre étude supérieures». Les plus manifestes ont été l'ouverture précipitée de l'école, le manque d'adaptation du logement adapté au mode de vie familiale des étudiants, l'incapacité de l'école de répondre aux aspirations de certains des étudiants sur le plan éducatif et professionnel».⁴⁰

b) Depuis la fermeture du Centre d'études supérieures, Kativik a essayé d'offrir un programme d'études secondaires générales dans tous les villages du Nord du Québec, y compris «la participation régulière obligatoire aux activités socio-économiques de la collectivité», par exemple, chasse, couture, travail en comité, hygiène, radio. Des normes d'éducation sévères ont été imposées.⁴¹

c) Le cours secondaire est assuré jusqu'à la dixième année cette année dans toutes les collectivités où les élèves le désirent, et le cours de onzième année le sera l'année prochaine, particulièrement dans les grandes collectivités comme Great Whale River et Inoucoujouac.⁴²

d) Les commissions d'éducation qui sont composées de résidents de chaque collectivité du Nord du Québec décident des programmes d'enseignement qui seront mieux adaptés à leur collectivité que ceux élaborés par les responsables locaux de l'éducation dans les Territoires du Nord-Ouest. Ces comités contrôlent le budget d'enseignement des métiers et de la culture traditionnels Inuit (qui occupe une grande partie du programme scolaire chaque jour). Il décide combien d'heures seront consacrées à chaque sujet, par exemple à l'Inuktitut, qui est la langue d'enseignement au cours des premières années scolaires.⁴³

e) En 1979, la Commission scolaire de Kativik a lancé une méthode facultative «de perfectionnement» méthode expérimentale en cours qui tente de répondre aux besoins exprimés par les élèves, les parents et les conseils scolaires des collectivités du Nord du Québec. Ce programme comprend les sujets essentiels que devront posséder les élèves pour poursuivre d'autres études universitaires ou techniques, contrairement au programme d'enrichissement CORE actuellement en usage, qui comprend l'enseignement de l'anglais, des mathématiques, d'un sujet scientifique et d'un cours «facultatif».

(f) Kativik School Board has designed a system of training teacher, to suit the particular needs and requirements of Inuit. The program was initiated years ago through the Commission Scolaire du Nouveau Québec and is offered in conjunction with McGill University. The Quebec Ministry of Education pays the teachers-in-training through adult education training allowances.

Participants are selected by the education committee in their home community. *There are no academic experience requirements.* They begin the program untrained. Salaries escalate as proficiency is gained in the classroom with the help of a qualified teacher in each participant's home community. As a general rule, they are trained to teach in Inuktitut.⁴⁴ Modules (intensive course segments) are offered, prepared and taught in conjunction with McGill University. Teacher-trainees must attend these modules which are offered at various times of the year in locations across Northern Quebec, as well as longer courses offered in the summer. Fourteen Inuit have received certificates from this program as of November, 1980 and are regular full-time teachers in Northern Quebec. Some of the trained Inuit teachers are now teacher-trained counsellors who help teacher trainees to organize their scheme of work and prepare teaching materials. Others are continuing on with their Bachelor of Education degree.

This program, without question, has made a major contribution in assisting Inuit to become practicing teachers in their home communities: using their own language, receiving instruction at their own level and pace.

The Kativik program's academically less stringent requirements and field-based methods have assisted Northern Quebec Inuit to become qualified teachers in their home communities. As well, the graduates are now pursuing accredited Bachelor of Education Degrees in conjunction with McGill University.

(g) Kativik also offers "specialized and/or technical training be given in the South only to the extent that it be necessary and desirable to do so". In such cases "supervised group living accommodation should be provided in the South for students following training there and Inuit social counsellors should be accessible to these students".⁴⁵

(f) It is far too early to discern any results as to the effectiveness of Kativik's new options.

2. *The Gordon Robertson Senior Education Centre (GREC) in Frobisher Bay* has also been exploring alternatives to the current system. Apparently 50% of their students in the 1979-80 school year were enrolled in an alternative program designed to make education more useful and practical in Frobisher Bay. The success of these programs is reflected in the relatively high number of graduates.

(a) Clerical/Secretarial—A two year program with a grade 9 (approximately) entry level. It includes instruction in office work, accounting, typing, secretarial skills, upgrading in English and syllabics typing. It is considered to be a good

f) La commission scolaire de Kativik a élaboré un système de formation des enseignants pour répondre aux besoins et aux exigences particulières des Inuit. Le programme a été lancé il y a plusieurs années par la Commission scolaire du nouveau Québec et il est offert conjointement avec l'université McGill. Le ministère de l'éducation du Québec paie les enseignants en formation à l'aide des allocations de formation des adultes.

Les participants sont choisis par le comité pédagogique dans leur collectivité. *Aucune expérience en enseignement* n'étant requise, ils commencent leur programme d'études sans formation. La rémunération augmente au même rythme que la compétence; dans chaque collectivité, un enseignant qualifié aide les participants. En général, leur formation leur permet d'enseigner en langue Inuktitut. Les participants choisissant des modules (catégorie de cours intensifs), dont la matière est préparée et enseignée en collaboration avec l'université McGill. Les stagiaires en enseignement doivent suivre ces cours en modules offerts à différentes époques de l'année et en divers endroits dans le Nord du Québec, de même que des cours de plus longue durée pendant l'été. Quatorze Inuit diplômés dans le cadre de ce programme en novembre 1980 enseignent maintenant à temps plein dans le Nord du Québec. Certains enseignants Inuit ayant reçu une formation sont maintenant conseiller pédagogiques et aident des stagiaires en enseignement à organiser leur programme de travail et leur matériel d'enseignement. D'autres poursuivent leurs études afin d'obtenir un baccalauréat en enseignement.

Ce programme a sans aucun doute contribué grandement à faire des Inuit de véritables enseignants dans leur communauté, en leur permettant d'acquérir une formation dans leur langue, adoptée à leur niveau et à leur rythme.

Le programme Kativik, dont les exigences scolaires sont moins élevées et les méthodes adaptées aux conditions locales ont permis à des Inuit du Nord du Québec de devenir des enseignants qualifiés dans leur propre collectivité. En outre, les diplômés poursuivent maintenant, en collaboration avec l'Université McGill, des études en vue de l'obtention d'un baccalauréat en enseignement.

g) Le programme Kativik comporte également «des cours de formation spécialisés et/ou techniques dans le Sud, seulement dans les cas où cette formation est nécessaire et désirable». Le cas échéant, «des habitations de groupes dirigées sont mises à la disposition des stagiaires qui ont également accès aux services de conseillers sociaux inuit».⁴⁵

f) Il est encore beaucoup trop tôt pour juger de l'efficacité des nouveaux cours offerts par le programme Kativik.

2. *Le Gordon Robertson Senior Education Centre (GREC) à Frobisher Bay* a également tenté de trouver des solutions de rechange au système d'enseignement actuel. Il semble qu'au cours de l'année scolaire 1979-1980 (50% des étudiants de cet établissement) se sont inscrits à un programme différent visant à leur assurer un enseignement plus utile et plus pratique à Frobisher Bay. Le nombre relativement élevé de diplômés démontre le succès du programme.

a) Commis/secrétaire—Programme de deux ans exigeant neuf ans d'études; formation en travail de bureau, comptabilité, dactylographie, secrétariat, perfectionnement en anglais et ce programme assure également une formation efficace

course to prepare young people to be co-op managers and settlement secretaries or other jobs in hamlet councils. Apparently seven people graduated last year (1979-80—a higher number than average).

(b) Settlement Maintenance—is another two-year program at GREC with a Grade 9 (approximately) entry level. Apparently seven people graduated last year (1979-80) from this program.

(c) Homemakers—This course can last for two years, but starts in the understanding that most students will not stay a year. It is specifically designed for the Frobisher Bay girls who don't make it in the regular school system because they drop out of school to help at home or because they become pregnant. Students come when they can. There is one teacher who provides instruction in family planning, child care, first aid, cooking, sewing, budgeting, bank accounts, Math, English and other useful "life skills".

(d) Also included in GREC's curriculum are "northern survival" courses on-the-land, traditional (Inuit) carving and traditional (Inuit) sewing, taught by experienced people in the community.

SECTION 11: TRAINING, EMPLOYMENT

ON-THE-JOB TRAINING

OBSERVATIONS

1. The drop-out rate of young Inuit participating in on-the-job training programs appears less severe than the school drop-out rate, but it is still too high.

2. On-the-job training programs available in the South for Inuit include:

—the Indian Inuit Recruitment and Development Program DIAND—for candidates at the management level (3 Inuit are now participating at I.T.C.)

—Makivik Corporation in-house training

—Fédération des Coopératives du nouveau Québec in-house training

—Armed Forces Training

—CEIC opportunities (CMITP "industrial" training)

—Training opportunities available through other federal government departments encouraged by the Joint Council's native participation policy

—On-the-job training Vocational Training Section, DIAND (for young native northerners to whom other formalized training does not apply)

aux jeunes qui désirent devenir gestionnaires de coopératives, secrétaires de petits villages ou occuper d'autres emplois dans des conseils de hameau. En 1979-1980, sept étudiants ont obtenu leur diplôme (un nombre plus élevé que la moyenne).

b) Service d'entretien—programme de deux ans au GREC exigeant (environ) neuf années d'études. En 1979-1980, sept étudiants auraient obtenu leur diplôme.

c) Gestion domestique—le cours peut durer jusqu'à deux ans, mais il est entendu que la majorité des participants ne demeurent qu'une année. Ce programme a été créé spécialement à l'intention des jeunes filles de Frobisher Bay qui doivent quitter l'école pour aider à la maison ou parce qu'elles sont enceintes. Les étudiantes se présentent au cours quand elles le peuvent. Un professeur leur enseigne la planification familiale, les soins aux enfants, les premiers soins, la cuisine, la couture, l'administration financière, la tenue d'un compte de banque, les mathématiques, l'anglais et autres activités pratiques et utiles.

d) Le GREC offre également un cours de «survie dans le Nord», sur terres un cours de sculpture (inuit) traditionnelle et un cours de couture (inuit) traditionnelle donnés par des membres compétents de la collectivité.

SECTION 11: FORMATION ET EMPLOI

FORMATION EN COURS D'EMPLOI

OBSERVATIONS

1. Le taux de défection des jeunes Inuit participant aux programmes de formation en cours d'emploi constitue un problème moins grave que dans les écoles, mais demeure néanmoins trop élevé.

2. Dans le Sud, les Inuit ont accès aux programmes de formation en cours d'emploi suivants:

—Programme de recrutement et de perfectionnement des Indiens et des Inuit (ministère des Affaires indiennes et du Nord), à l'intention des candidats aux études en gestion (3 Inuit de I.T.C. participent actuellement à ce programme).

—Programme de formation interne de la société Makivik.

—Programme de formation interne de la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec.

—Programme de formation des forces armées du Canada.

—Programme de création d'emplois de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. (Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada).

—La politique du Conseil mixte pour la participation des autochtones encourage également les Inuits à participer aux autres programmes de formation offerts par les ministères fédéraux.

—Programme de formation en cours d'emplois de la section de formation professionnelle (ministère des Affaires indiennes et du Nord), à l'intention des jeunes autochtones du Nord qui n'ont pas accès aux autres programmes de formation officiels.

3. Other on-the-job training program available to Inuit in the North include:

- Kativik teacher training programs in Northern Quebec
- Northern Careers—for candidates at the officer level
- GNWT interpreter corps training
- GNWT "in service" on-the-job training—for eligible candidates with the GNWT
- CEIC opportunities (including CMITP "industrial" training and apprenticeship training programs)
- ITC "Inukshuk" training programs
- VIS on-the-job training

Vocational Training

4. On-the-job training can be regarded as an affirmative action alternative to formal education. However, vocational training in the past appears to have led to discontent more often than it has led to jobs.

(a) "There is an abundance of evidence indicating the graduate trainees find little opportunity to practice their acquired skills. Indeed, it is not unusual to find Eskimo males who have taken up to four different kinds of trade training but have made minimal use of any of them."⁴⁶

(b) "As a result of previous training experiences most Inuit who were interviewed reacted with negative responses to the word "training". For many, it brought back unpleasant memories, such as having to go out to Fort Smith for a course in heavy equipment operation and then returning to the settlement to find that no job was available. While many were unable to articulate their training needs, they were quick to express that they did not want more of the same kinds of training programs that they had been exposed to in the past."⁴⁷

(c) "According to many school teachers and principals, there is now a growing reluctance on the part of many young Inuit to enter training programs."⁴⁸

Professional Training

5. In regard to older on-the-job programs, particularly in government, Inuit participation at the managerial levels has been minimal.

(a) "Very few Inuit have possessed the required program entry requirements to managerial or professional (training) programs (i.e., usually grade 12 or equivalent managerial experience).

(b) While there has been a flurry of activity within many other government departments, there has been no coordinated innovative effort to respond to the need for Inuit to

3. Autres programmes de formation en cours d'emploi accessibles aux Inuit du Nord:

- Programme de formation des enseignants de Kativik dans le Nord du Québec.
- Promotion professionnelle dans le Nord, à l'intention des candidats à des postes de direction.
- Programme de formation du corps des interprètes du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.
- Programme de formation en cours d'emploi des fonctionnaires du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, à l'intention des fonctionnaires admissibles.
- Programme de création d'emplois de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (y compris le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada et le programme d'apprentissage.
- Programmes de formation «Inukshuk» de I.T.C.
- Programme de formation en cours d'emploi VIS.

Formation professionnelle

4. La formation en cours d'emploi peut être considérée comme une solution de rechange à l'éducation formelle à titre d'action positive. Cependant, dans le passé, l'éducation professionnelle semble avoir occasionné plus de mécontentement que d'emplois.

a) «Il existe de nombreuses preuves attestant que les stagiaires ayant obtenu un certificat ont très peu d'occasions de mettre en pratique les aptitudes qu'ils ont acquises. Il n'est certainement pas inhabituel de voir des Esquimaux qui ont suivi jusqu'à quatre différents cours de formation et qui ont très peu utilisé les connaissances qu'ils ont acquises.»⁴⁶

b) «La plupart des Inuits interviewés, qui avaient déjà suivi des cours de formation, ont réagi négativement à l'idée de «formation». Pour un grand nombre d'entre eux, cela leur rappelait des souvenirs désagréables, comme se rendre à Fort Smith pour un cours sur le fonctionnement de la machinerie lourde pour ensuite retourner dans la collectivité et se rendre compte qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles. Même si un grand nombre d'entre eux étaient incapables de formuler leurs besoins en formation, ils ont très vite dit qu'ils ne voulaient plus de ce genre de programmes de formation qu'ils ont eu à subir dans le passé.»⁴⁷

c) «Selon un grand nombre d'enseignants et de principals d'écoles, il y a de plus en plus de résistance de la part d'un grand nombre de jeunes Inuits à participer aux programmes de formation.»⁴⁸

Enseignement professionnel

5. En ce qui concerne les anciens programmes de formation en cours d'emploi, particulièrement au gouvernement, la participation des Inuits au niveau de la direction a été minimale.

a) «Très peu d'Inuits possédaient les pré-requis pour s'inscrire aux programmes de formation professionnelle ou de gestion (il s'agit habituellement d'avoir terminé le 12^e année ou l'équivalent—expérience en gestion).

b) Tandis qu'il y a eu de nombreuses activités au sein de bien d'autres ministères du gouvernement, il ne se fait aucun effort de coordination en vue de répondre aux besoins des

manage their own business and community affairs. As the community interviews indicate, most training efforts have been ill conceived and poorly co-ordinated providing little more than a band-aid service where major surgery was necessary."⁴⁹

6. The Kativik School Board teacher training program, the Inukshuk video training program, the NWT Interpreter Corps Training Program and the Fédération des Coopératives du Nouveau Québec co-op training program also appear quite successful, according to the following criteria:

- (a) Number of Graduates
- (b) Number of trainees employed upon termination of program
- (c) Increase in salary and position levels following graduation⁵⁰

7. Insufficient data exists for specific effectiveness comparisons of all programs. It is apparent, nevertheless, that "at the regional level, come new programs, such as the federal Northern Careers Program, look promising although it is too early to forecast real success, as yet."⁵¹

8. The Northern Careers Programs was established in 1975, subsequent to the studies of D.I.A.N.D.'s Special Staff Group on Northern Employment and Economic Opportunities. D.I.A.N.D.'s objective in establishing this program was to provide an instrument whereby native Northerners, despite a lack of formal schooling and a variety of other facts inhibiting participation, could obtain on-the-job training in government, followed by permanent employment at the policy making levels of the Federal Public Service. They could thus being "to take a much greater role in those institutions which are shaping their lives".⁵² Northern Careers was intended as a "sustained and visible commitment to employ native people".⁵³

(a) Northern Careers has offered: training on-the-job withing most departments or other (e.g. Native) organizations, training taken only at recognize educational institutions in extra-ordinary cases as part of a broader career plan) or, in most cases, a combination of at-work and institutional training.

(b) Positions are guaranteed by employers for participants once they have completed their training.

(c) "Our methods of providing training both on-the-job and in educational institutions may parallel other programs, but the provision of total career counselling and the development of complete career plans as part of the N.C.P. "package" for accelerated advancement is a feature of no other program".⁵⁴

Inuits leur permettant de diriger leurs propres affaires sur le plan commercial et de la collectivité. Comme le démontrent les entrevues qui ont été faites dans la collectivité, la plupart des efforts de formation ont été mal conçus et mal coordonnés, n'offrant qu'un panacée au lieu des mesures énergiques indiquées."⁴⁹

6. Le programme de formation des enseignants de la Commission scolaire de Kativik, le programme de formation Inukshuk, sur vidéo le programme de formation du Corps d'interprètes des Territoires du Nord-Ouest et les programmes de formation de la Fédération des coopératives du Nouveau Québec semblent obtenir beaucoup de succès, si l'on tient compte des critères suivants:

- a) Nombre de diplômés
- b) Nombre de stagiaires obtenant un emploi à la suite du programme de formation
- c) Augmentation du niveau des traitements et des postes après l'obtention du diplôme⁵⁰

7. Les données nous manquent pour faire efficacement des comparaisons précises entre tous les programmes. Il semble cependant «qu'au niveau régional, certains nouveaux programmes, comme le programme fédéral de formation du Nord, semblent prometteurs, même s'il est encore trop tôt pour se prononcer».⁵¹

8. Le programme de formation du Nord a été créé en 1975, à la suite d'études menées par le groupe spécial de dotation sur les perspectives d'emplois et les perspectives économiques du Nord, du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien (A.I.N.C.). En créant ce programme, le ministère des Affaires Indiennes et du Nord voulait mettre à la dispositions des autochtones du Nord, un instrument qui en dépit ou manque de scolarité officielle et de divers autres faits empêchant la participation, leur permettrait d'acquérir au sein du gouvernement, ainsi que des emplois permanents aux paliers de l'élaboration de la politique de la Fonction publique fédérale. Ils pouvaient ainsi assumer un rôle beaucoup plus important dans ces institutions qui modèlent leur vie.⁵² Le programme dans le Nord était censé constituer un engagement soutenu et évident d'employer les autochtones.⁵³

a) Le programme des Carrières dans le Nord a offert: une formation pratique au sein de la plupart des Ministères ou autres organisations (par exemple les organismes autochtones). Une formation dispensée dans des institutions scolaire reconnues dans les cas extraordinaires (dans le cadre d'un plan de carrière plus large) ou, dans la plupart des cas une combinaison de formation au travail et d'enseignement théorique dans un établissement.

b) Les employeurs garantissent les postes aux participants qui ont terminé leur formation.

c) Nos méthodes qui consistent à fournir une formation pratique et une instruction théorique dans les établissements peuvent se comparer à d'autres programmes, mais la prestation de conseils en orientation dans toute la carrière et l'élaboration de plans de carrière complets dans le cadre de l'ensemble des programmes des carrières dans le Nord, en vue d'un avancement accéléré, sont des caractéristiques que l'on ne retrouve pas dans les autres programmes.⁵⁴

(d) Out of the 187 Northern Careers participants, (enumerated in 1979 for the four year period commencing in 1975) only 22 were Inuit.⁵⁵

(e) Out of the 55 graduates (enumerated between 1975 and 1979) 9 were Inuit.⁵⁶

(f) As the Northern Careers program has earned credibility with Native Northerners and their National Associations, the program continues to expand. Efforts are now underway to increase Inuit participation through increasing the number of Northern Careers positions in government and through Inuit Associations and through on going attempts to include Northern Quebec and Labrador in the Northern Careers Program.

"Jobs"—Education and Training For What Purpose?

1. "The economy of the Northwest Territories is strongly dependent on government expenditures. Government funds move into the territories in a variety of ways.

(a) Salaries and wages originating in the public sector, as well as transfer payments in the form of family allowances, pensions and welfare payments comprise important elements of territorial income.

(b) Education, health, housing occupational training, the provision of industrial and community infrastructure are all heavily subsidized."⁵⁷

(c) "The mineral industries which are the most important component of the private sector, represent northern extensions of national and international companies. These companies are externally oriented, and their success does not depend on the growth of income population and markets in the North.

(d) Northern secondary and tertiary activities range in size from relatively large industries such as transportation and construction, through retail and trading ventures such as the Hudson Bay Company, to small scale community based undertakings. Typically, these industries depend largely on expenditures originating with government and the mineral industries for their revenue."⁵⁸

(e) Another broad field of activity is based on the exploitation of renewable and recreational resources. This includes hunting, trapping, fishing, guiding and the operation of tourist lodges. Like the mineral industry, firms and individuals in these fields are dependent mainly on sales of their products to outside markets. Most trappers, hunters and fishermen are native people. Few of these people work at their occupations full time.

(f) Part-time wage employment, handicrafts production, welfare, and various forms of transfer income are also important to Indians, Eskimos and Metis."⁵⁹

2. "Unless testing methods are grossly inaccurate, we could only conclude (without further data) that many other higher skilled students do not come South to continue their education, opting out for the more practical and immediate returns

d) Sur les 187 participants au programme des carrières dans le Nord (énumérés en 1979 pour la période de quatre ans débutant en 1975) ou ne comptait que 22 Inuit.⁵⁵

e) Sur les 55 diplômés (dénombrés entre 1975 et 1979) on comptait 9 Inuit.⁵⁶

f) Étant donné que le programme des carrières dans le Nord a mérité la crédibilité auprès des autochtones du Nord et de leurs associations nationales, le programme continue à prendre de l'expansion. Des efforts sont actuellement déployés en vue d'accroître la participation des Inuit en augmentant le nombre de poste de carrière dans le Nord au sein du gouvernement et par l'intermédiaire des Associations Inuit et en essayant d'inclure le Nord du Québec et le Labrador dans le programme des carrières dans le Nord.

Emplois—Instruction et formation: dans quel but?

1. L'économie des Territoires du Nord-Ouest est fortement tributaire des dépenses du gouvernement. Les fonds de l'État parviennent dans les Territoires de diverses façons.

a) Les traitements et les salaires provenant du secteur public, ainsi que les transferts de paiements sous forme d'allocations familiales, de pensions et de paiements de l'assistance sociale constituent des éléments importants du revenu du Territoire.

b) L'instruction, la santé, la formation dans les professions ménagères, la fourniture d'une infrastructure industrielle et communautaire sont toutes fortement subventionnées.⁵⁷

c) Les industries minières qui constituent les composantes les plus importantes du secteur privé représentent les prolongements dans le Nord des sociétés nationales et internationales. Ces sociétés sont orientées vers l'extérieur et leur succès ne dépend pas de la croissance du revenu, de la population et des marchés des régions du Nord.

d) Les activités secondaires et tertiaires dans le Nord s'échelonnent depuis les industries relativement importantes telles que les transports et la construction, par l'intermédiaire des entreprises commerciales et de vente au détail, telles que la Compagnie de la Baie d'Hudson, jusqu'aux entreprises communautaires à petite échelle. Typiquement, ces industries dépendent largement des dépenses provenant du gouvernement et des industries minières pour s'assurer des revenus.

e) Un autre domaine important d'activités dépend de l'exploitation des ressources renouvelables et récréatives. Cela comprend la chasse, le piégeage, la pêche, la fourniture de guides et l'exploitation de pavillons d'hébergement pour les touristes. Tout comme l'industrie minière, les sociétés et les particuliers qui oeuvrent dans ces domaines dépendent principalement des ventes de leurs produits aux marchés extérieurs. La plupart des trappeurs, des chasseurs et des pêcheurs sont des autochtones. Très peu de ces gens occupent leur emploi à plein temps.

f) L'emploi à salaire partiel, la production d'œuvres artisanales, le bien-être et diverses formes de transferts de revenu sont également importants pour les Indiens, les Esquimaux et les Métis.⁵⁹

2. A moins que les méthodes d'essais soient grossièrement inexactes, nous ne pouvons que conclure (en l'absence de données complémentaires) qu'un grand nombre d'étudiants plus compétents ne se rendent pas dans le sud pour poursuivre

"offered by jobs in the North". Further data thus reveals this conclusion to be inaccurate.⁶⁰

(a) "White northerners (relocated southerners) tend to be relatively affluent members of Canadian society, northern native people comprise one of Canada's lowest income groups."⁶¹

(b) In 1972, a study revealed that "there are 3,230 federal positions in the two northern Territories of which 391 are filled by Native people. Stated another way, there are 392 government positions in predominantly Native communities of which 107 are filled by Native people. The positions filled by Native people are unskilled, labouring jobs. The others are professions, such as nursing, requiring extensive training."⁶²

3. This situation described in #1 and 2 has not altered:

(a) "In 1976 an analysis of the indigenous population in Canada indicated that it constituted approximately four percent of the total population. These 1,000,000 people were composed of 300,000 Status Indians, 18,000 Inuit and estimated 750,000 Metis and Non-Status Indians. In the total population only about 2,500 indigenous people were estimated to be in the employment of the Federal Public Service, and of these there were very few at the officer level. In total only about 0.4 percent of the 72,000 officer level positions were occupied by indigenous employees. In the North, where Natives comprise over 60 percent of the total population, only 14 percent of the total northern Public Service are indigenous employees. Most of these positions were seasonal and/or in the lowest-paid levels of employment."⁶³ N.B. Inuit comprise 33.6 per cent of the total NWT population according to the most recent GNWT statistics.

(b) "It must be known that in Canada there are no professional Inuit available to serve their fellow Canadians, let alone Inuit (their own group)".⁶⁴

4. Between November 1978 and April 1979, Katitseeeyet, a group of Inuit researchers, interviewed 400 residents of Frobisher Bay in a broad study of causes and solutions to a seriously high incidence of suicides in this town. (Which might have been 50 times the national average).⁶⁵ They also studied many organizations and agencies in Frobisher Bay and discovered that:

(a) The estimated population of Frobisher Bay in 1978 was 2,600. 1,650 (or 63 per cent) were Inuit. 950 (or 37 per cent) were Kadlunat (white southerners).

(b) Out of the 1,054 jobs in Frobisher Bay, 672 (or 63.8 per cent) were held by Kadlunat and 382 (or 36.2 per cent) were held by Inuit.

(c) Out of 310 jobs in the Government of the Northwest Territories, 174 (or 56 per cent) were held by Kadlunat; 136 (or 44 per cent) by Inuit.

leur instruction mais choisissent les avantages plus pratiques et immédiats offerts par les emplois dans le Nord. Les données complémentaires indiquent que cette conclusion est inexacte.⁶⁰

a) Les habitants du Nord de race blanche (habitants du sud relocalisés) sont généralement des membres relativement aisés de la société canadienne. Les autochtones du Nord constituent un des groupes dont le revenu est le plus faible au Canada.⁶¹

b) En 1972, une étude a révélé qu'il y a 3 230 postes fédéraux dans les deux Territoires du nord, dont 391 sont occupés par des autochtones. En exprimant les choses d'une autre façon, il y a 392 emplois du gouvernement dans les collectivités où prédominent les autochtones, dont 107 sont occupés par des autochtones. Les emplois occupés par ces derniers sont des emplois non spécialisés et ouvriers. Les autres emplois sont à caractère professionnel, tels que ceux d'infirmiers qui exigent une formation considérable.⁶²

3. Cette situation décrite aux paragraphes 1 et 2 n'a pas changé:

a) «En 1976 une analyse de la population indigène du Canada a indiqué qu'elle constituait environ 4 p. 100 de la population totale. Ce chiffre de 1 000 000 de personnes est composé de 300 000 Indiens inscrits, 18 000 Inuits et environ 750 000 Métis et Indiens non inscrits. Sur la population totale, il n'y avait qu'environ 2 500 indigènes employés dans la Fonction publique fédérale et de ce nombre, seulement quelques-uns occupaient des postes d'agents. Au total, 0,4 p. 100 seulement des 72 000 postes de fonctionnaires étaient occupés par des indigènes. Dans le Nord, où les autochtones constituent plus de 60 p. 100 de la population globale, seulement 14 p. 100 des postes de la Fonction publique du Nord étaient occupés par des indigènes. La plupart de ces postes étaient saisonniers et/ou se situaient à l'échelon le moins rémunéré. N.B. D'après les statistiques les plus récentes du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, les Inuits constituent 33,6 p. 100 de la population totale des Territoires du Nord-Ouest.

b) «Il faut noter qu'au Canada il n'y a pas de professionnels Inuit disponibles pour servir leurs compatriotes canadiens, sans parler des Inuits, (leur propre groupe)».⁶⁴

4. Entre novembre 1978 et avril 1979, un groupe de chercheurs inuit membres de Katitseeeyet, a interviewé 400 habitants de Frobisher Bay dans le cadre d'une étude générale destinée à déceler les causes d'un taux de suicide considérablement élevé dans cette communauté et à y trouver des solutions. (Le taux était peut-être 50 fois celui de la moyenne nationale).⁶⁵ L'étude effectuée par le groupe a également porté sur certaines organisations et organismes de Frobisher Bay. En voici quelques constatations:

a) En 1978, la population de Frobisher Bay s'élevait à environ 2,600 personnes, dont 1,650 (soit 63 p. 100) étaient des Inuit, 950 (37 p. 100) étaient des Kadlunat (Blancs du sud).

b) Des 1,054 emplois à Frobisher Bay, 672 (63,8 p. 100) revenaient à des Kadlunat et 382 (36,2 p. 100) à des Inuit.

c) Des 310 emplois relevant du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 174 (56 p. 100) revenaient à des Kadlunat, 136 (44 p. 100) à des Inuit.

(d) Out of 238 federal government jobs, 197 (or 82.8 per cent) were held by Kadlunat; 41 (or 17.2 per cent) by Inuit.

(e) Out of 411 jobs in private enterprise, 271 were held by Kadlunat, 140 by Inuit.

(f) Out of the 64 employees of non-profit enterprises, 15 were Kadlunat, 49 were Inuit.

(g) Out of 31 jobs with the local (village) government, 15 were held by Kadlunat and 16 by Inuit.⁶⁶

5. Katitseeeyet then determined that:

(a) "It's easy to see that for 20 years (and today) Frobisher Bay has been controlled by southerners. Every important decision that affects the lives of Inuit is made by southerners. That's not fair to the Inuit. It's also not fair to ask southerners to make all these decisions."⁶⁷

(b) Many Inuit cannot 'live with' the present situation and the decisions that are being made here".⁶⁸

6. In most of the predominantly Inuit communities:

(a) "Only in local government has there been any marked success in the development of local Inuit management."⁶⁹

(b) In this respect, "the importance of the handicraft industry cannot be denied.

(c) Co-ops also seem to have been able to provide short-term relief at the local level.

7. There is little likelihood that mineral finds will be found *in situ* at every existing settlement in the North and even if they were, the government would still have to become involved with a program insuring that properly trained men and women were provided with the capacity to take up local employment or more and more profitable jobs in other areas."⁷⁰

8. In 1971, the Chairman of DIAND's Special Staff group on Northern Employment and Economic Opportunities observed that: "There existed a rigidity of occupational fields for the native population. Fixed employment opportunities created psychological barriers to the exercise of initiative and bred a passive acceptance of a fixed role.

(1) Many of the basic trades and technical qualifications that exist in Southern Canada have no direct application to the North. Solid examples existed of native people who had received some basic and advanced training in the various trades, and had developed their skills and ability through experience but could not qualify for certification as journeymen because they did not meet educational or health standards that applied in Southern Canada.

(2) There was a tendency to impose indiscriminately all aspects of southern culture on the northern way of life and to discount the serious problems encountered by the native population in adapting to technology which was imposed on them and to which they had no evolutionary exposure."⁷¹

12. "Although the Federal and Territorial governments are the principal offenders, they do not bear the entire blame.

d) Des 238 emplois relevant du gouvernement fédéral, 197 (82,8 p. 100) revenaient à des Kadlunat, 41 (17,2 p. 100) à des Inuit.

e) des 411 emplois dans le secteur privé, 271 revenaient à des Kadlunat, 140 à des Inuit.

f) des 64 employés des entreprises à but non lucratif, 15 revenaient à des Kadlunat, 49 à des Inuit.

g) des 31 emplois relevant de l'administration locale (village), 15 revenaient à des Kadlunat et 16 à des Inuit.⁶⁶

5. Katitseeeyet conclut:

a) «On comprend facilement que depuis 20 ans (et aujourd'hui encore) la communauté de Frobisher Bay soit contrôlée par des gens du Sud. Toute décision importante influant sur la vie de l'Inuit est prise par des gens du Sud. Cette situation dénote une injustice à l'égard de l'Inuit. Il est tout aussi injuste de demander aux gens du Sud de prendre toutes ces décisions."⁶⁷

b) Plusieurs Inuit ne peuvent pas «tolérer» la situation actuelle et les décisions qui sont prises ici."⁶⁸

6. Dans la plupart des collectivités composées majoritairement d'Inuit:

a) C'est uniquement au niveau de l'administration locale que l'on a constaté un succès notable dans la mise en valeur de la gestion locale par des Inuit.⁶⁹

b) A cet égard, l'importance de l'artisanat ne peut pas être niée.

c) Les coopératives semblent également avoir été en mesure de fournir de l'aide à court terme au niveau local.

7. Il semble peu probable que l'on découvre des gisements de minerais sur place dans chaque communauté du nord et même si ces découvertes se concrétisaient, le gouvernement serait quand même tenu d'élaborer un programme dans le cadre duquel des hommes et des femmes ayant été bien formés seraient en mesure de se trouver un emploi ou du travail de plus en plus rémunérateur dans d'autres domaines."⁷⁰

8. En 1971, le président du groupe d'étude spéciale sur les conditions économiques et l'emploi dans le nord du MAIN a déclaré avoir constaté qu'un manque de souplesse caractérisait les domaines professionnels auxquels les autochtones avaient accès. Des possibilités d'emplois définis constituaient des entraves psychologiques, minaient l'esprit d'initiative et engendraient une acceptation passive d'un rôle établi.

1) Plusieurs des métiers fondamentaux et des exigences techniques du sud du Canada n'ont pas de rapport direct avec le nord. Nous avons relevé des exemples concrets d'autochtones ayant reçu une formation de base ou spécialisée dans diverses professions, des autochtones ayant perfectionné leurs compétences et leurs aptitudes grâce à l'expérience, mais qui ne pouvaient pas être reconnus comme travailleurs qualifiés car ils ne répondaient pas aux normes d'éducation ou de santé qui prévalaient dans le sud.

(2) On avait tendance à imposer sans discernement dans le nord tous les aspects de la culture du sud et à ignorer les sérieux problèmes que causait à la population autochtone l'adoption d'une technologie qui lui était imposée et à laquelle elle n'avait pas pu être exposée progressivement.

12. Bien que les gouvernements fédéral et territorial soient les principaux coupables, ils ne sont pas les seuls à blâmer. Les

Business and industry have also failed to develop Inuit skills at management levels."⁷² "In general both industry and government officials were aware of the need to involve more local people and adopt standard selection measures. The next logical step is implementation."⁷³

13. Implementation is yet to occur. Accordingly it is not surprising that Inuit leaders and social researchers continue to observe that: "many young Inuit feel cheated by the education and training system because it has not led to the jobs, the opportunities and the successes that were promised. In many settlements, Aklavik, Cape Dorset and Pangnirtung to name a few, an increased proportion of young Inuit, some with as much as a grade 10 education, have returned to their settlements and have found few things to do to occupy their time constructively."⁷⁴

14. (a) In 1972, the Honourable Jean Chrétien, Minister of DIAND stated: "Native northerners must be given every opportunity to become an equal and participating part of our Canadian society and of an advancing economy. Those who live there must have first claim for northern jobs. If they do not benefit from employment opportunities and if northern development does not become a base for a better and richer life for them as well as for us we Canadians will have failed in our responsibilities to the North, whatever else we achieve."⁷⁵

(b) The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Employment and Immigration, stated on June 2, 1980 that "we will focus on the training and employment needs of natives . . . We will re-orient employment programs to serve key national and regional priorities."⁷⁶

(c) The focus re-orientation and benefit mentioned has not yet applied to Inuit.

16. In 1978 the *Policy on Increased Participation of Indian, Metis, Non-Status Indian and Inuit People in the Federal Public Service*, signed by the Chairman of the Public Service Commission and the Secretary of the Treasury Board was distributed to all Deputy Ministers and heads of agencies and corporations as well as all public servants responsible in any way for staffing. Departments were then asked to submit action plans to the Treasury Board, no later than six months after the policy was announced, on how they planned to meet the policy objectives to ensure that:

"(1) Indian, Metis, Non-Status Indian and Inuit people participate fully in the Public Service, with particular emphasis on middle and senior management and advisory roles;

(2) the Public Service is sensitive and responsive to the training and development needs of indigenous employees;

(3) indigenous people are effectively involved in the conception, design, development and implementation of socio-economic and cultural programs of socio-economic and cultural programs where Indian, Metis, Non-status Indian and

secteurs commercial et industriel ont aussi négligé de développer les compétences des Inuit sur le plan de l'administration."⁷² En général, les représentants aussi bien de l'industrie que ceux du gouvernement étaient conscients du besoin de faire participer un plus grand nombre de gens sur place et d'adopter des critères de sélection normalisés. En principe, l'étape suivante, c'est la mise en application."⁷³

13. La mise en application se fait encore attendre. Par conséquent, il n'est pas étonnant que les chefs inuit et les chercheurs sociaux continuent de constater que plusieurs jeunes inuit se sentent lésés par le système d'éducation et de formation car il n'a pas amené les emplois, les possibilités et les réussites escomptées dans plusieurs communautés, Aklavik, Cape Dorset et Pangnirtung, entre autres, une proportion croissante de jeunes inuit, dont certains ont reçu une éducation jusqu'à la dixième année, ont réintégré leur communauté et ont trouvé peu de choses susceptibles d'occuper leur temps de façon constructive."⁷⁴

14. a) En 1972, l'honorable Jean Chrétien, ministre des Affaires indiennes et du Nord déclarait: on doit offrir aux autochtones du Nord toutes les possibilités d'être membres à part entière et à titre égal de notre société canadienne et d'une économie en évolution. Les gens qui habitent le Nord doivent donc être les premiers à obtenir les emplois. Quelles que soient nos réussites, si ces gens ne bénéficient pas des possibilités d'emploi et si le développement du Nord ne devient pas une base pour une vie meilleure et plus prospère pour eux et pour nous, les Canadiens n'auront pas endossé leurs responsabilités dans le Nord."⁷⁵

b) L'honorable Lloyd Axworthy, ministre de l'Emploi et de l'Immigration, déclarait le 2 juin 1980: nous mettrons l'accent sur les besoins de formation et d'emploi qu'éprouvent les autochtones . . . nous restructurerons les programmes d'emploi pour qu'ils répondent aux principales priorités nationales et régionales."⁷⁶

c) La restructuration et les avantages mentionnés n'ont pas encore été appliqués aux Inuit.

16. En 1978, la *Politique de la participation accrue des Indiens, des Métis, des Indiens non inscrits, et des Inuit dans la Fonction publique du Canada*, signée par le président de la Commission du Trésor a été distribuée à tous les ministres adjoints et aux responsables d'organismes et de sociétés ainsi qu'à tous les fonctionnaires chargés de n'importe quel aspect de la dotation. On a ensuite demandé aux ministères de présenter au plus tard six mois après l'annonce de la politique, des plans d'action au Conseil du Trésor dans lesquels ils devaient expliquer comment ils prévoyaient répondre aux objectifs de la politique pour s'assurer que:

1) les Indiens, les Métis, les Indiens non inscrits et les Inuit participent pleinement à la Fonction publique, en particulier dans des rôles consultatifs et de cadres moyens et supérieurs;

2) la Fonction publique soit sensible et qu'elle réponde aux besoins de formation et de développement des employés autochtones;

3) les autochtones participent effectivement à la conception, la planification, le développement socio-économiques et culturels lorsque les Indiens, les Métis, les Indiens non

Inuit people comprise a significant portion of the client population."⁷⁸

17. Representatives of the major national native organizations were involved in developing this policy. Their continuing participation in the Joint Council—with representatives of the Treasury Board and the Public Service Commission is part of the Policy.

18. The Joint Council appears to be the only government body which formally and consistently involves native organizations in policy making.

19. "To date, September 1980, of 58 departments, 35 departments have submitted action plans for 1980-81, 3 departments have submitted progress reports only with no action plans for 1980-81."⁷⁹

20. "Both the 1979-80 and 1980-81 planned programs of departments and agencies, for the most part, fell short of stipulated reporting requirements. Indicative of this pattern is the overall lack of:

- (i) identifiable and measurable achievement indicators;
- (ii) proposed quantitative and qualitative goals for increased participation especially in the senior ranks;

(iii) integration and rationalization of the requirement of this policy with the expenditure management process;

(iv) training and development activities for indigenous employees; and

(v) regional activities to accompany corporate goals and objectives. It should be noted that the management of this policy, even with intensive efforts by the central agencies and national indigenous associations, has been made more difficult due to the recalcitrance of certain departments and agencies."⁸⁰

21. There has been a tendency both in Territorial and Federal Government departments "to group all northerners on an equal basis without recognition of racial and cultural differences. While this may stem from a desire to conform to non-discriminatory legal provisions, the practice is patently unfair because southerners are perforce placed in a privileged position because of their background, education, and their terms and conditions of northern employment."⁸¹

22. The Joint Council has been attempting, through a self-identification process among federal public servants, to recognize native peoples in order that they can benefit from the financing and development of programs now being designed to equalize opportunities and reduce their competitive disadvantage in a manner consistent with successful policies directed toward minority groups in other jurisdictions.

(a) The process is slow and has not been given the necessary support by federal departments.

(b) The government of the Northwest Territories, which is not legally bound to comply with Joint Council policy, generally continues to refuse to collect statistics or provide estimates regarding native participation in any of their programs.

inscrits et les Inuit représentent une proportion importante de la population visée."⁷⁸

17. Les représentants des principales organisations nationales d'autochtones ont participé à l'élaboration de cette politique. Leur participation constante au Conseil mixte et celle de représentants du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique fait partie intégrante de cette politique.

18. Le Conseil mixte semble être le seul organisme public à faire participer de façon officielle et constante les organisations autochtones à l'élaboration de politiques.

19. «Jusqu'à présent, soit le mois de septembre 1980, des 58 ministères, 35 ont présenté des plans d'action pour l'année 1980-1981, 3 n'ont soumis que des rapports d'activités sans plans d'action pour 1980-1981».⁷⁹

20. «De façon générale, les programmes des ministères et des organismes prévus à la fois pour 1979-1980 et 1980-1981 n'ont pas atteint les exigences fixées pour les présentations. En témoigne l'absence ou l'insuffisance globale:

- i) d'indicateurs de succès mesurables et précis;
- ii) d'objectifs qualitatifs et quantitatifs proposés pour une participation accrue, particulièrement au niveau des cadres supérieurs;

iii) d'intégration et de rationalisation des exigences de cette politique en tenant compte du processus de gestion des dépenses;

iv) d'activités de formation et de développement à l'intention des employés autochtones; et

v) d'activités régionales assorties aux objectifs des sociétés. Il faut noter que malgré les efforts intenses des organismes centraux et des associations nationales d'autochtones, l'application de cette politique a été rendue plus difficile en raison de l'attitude récalcitrante de certains ministères et organismes».⁸⁰

21. Les ministères du gouvernement fédéral et les départements du gouvernement territorial ont tendance «à regrouper tous les habitants du Nord dans la même catégorie sans distinction de race ou de culture. Même si cette attitude découle peut-être du désir de se conformer à des dispositions juridiques non discriminatoires, elle constitue néanmoins une injustice manifeste, parce que les habitants du Sud se retrouvent forcément dans une situation privilégiée en raison de leurs antécédents et de leur formation et des modalités d'emploi dans le Nord.»⁸¹

22. Grâce au processus d'auto-identification au sein de la fonction publique fédérale, le Conseil mixte a tenté de reconnaître les autochtones afin qu'ils puissent tirer profit du financement et de l'application des programmes qui visent actuellement à favoriser l'égalité des chances et à réduire les désavantages des autochtones en adoptant des lignes de conduite appliquées avec succès auprès de groupes minoritaires dans d'autres régions.

a) Ce processus est lent et n'a pas reçu l'appui nécessaire de la part des ministères fédéraux.

b) Généralement, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, qui n'est pas tenu d'observer la politique du Conseil mixte, refuse toujours, en règle générale de rassembler des statistiques ou de fournir des prévisions concernant la participation autochtone aux différents programmes.

23. The federal and territorial governments have generally failed to distinguish between the cultures, problems, aspirations and needs of Canadian native peoples. These vary considerably for Status Indians, Non-Status and Metis people, native women and Inuit. Inuit, geographically isolated from other native groups and from the mainstream society for the longest period of time, remain the most distinctly different native group.

24. Further, "the most pervasive and perhaps the most tragic attitude... was the almost total lack of mutual trust, confidence and respect between the white and non-white community. One of the manifestations of this was the references to the cultural and community divisions in terms of "we" and "they". The general tendency of white people to speak of the "native community" in negative terms, dwelling on their alleged erratic work patterns, welfare orientation, alcoholism and inability to adjust to "our way of life". Here was a case where the actions of some members of the group were held to apply in general to the native population. This attitude was unreasonable since it is a proven fact that every racial group is divided within itself".⁸²

RECOMMENDATIONS:

TRAINING FOR EMPLOYMENT

1. For an on-the-job training program to be successful for Inuit, the following should be observed:

(a) A program responds to a need for an essential service—expressed both by the people performing the service and the agencies requiring the service.

(b) The participants are aware of their purpose. They show aptitudes and interest in the field for which they are being trained.

(c) The training is relevant to the participants' daily (working) lives. It is "career" oriented.

(d) A living wage (upon which a person can support himself) for an extended period of time (approximately 52 weeks) rather than grades is the reward for hard work and the provision of a needed service.

(e) At least a portion of the training is conducted in Inuktitut (the participants' first language).

(f) The entry levels required for participation are compatible with the entry levels achieved by the applicants.

(g) The in-house training is supplemented with short intensive course modules or workshops. Course modules or workshops are not long; people are not removed from their families or jobs for more than a few weeks at a time. The rewards are fairly immediate; after a few weeks a person will achieve a higher level of proficiency.

(h) Workshop or course module classes should be small to allow each individual as much input as he or she desires.

(i) The methods of instruction and the materials used in instruction are designed for and by the people receiving the instruction, according to their expressed needs.⁸³

23. Les gouvernements fédéral et territorial n'ont généralement pas su faire la distinction entre les cultures, les problèmes, les aspirations et les besoins des autochtones canadiens. Ces distinctions varient considérablement selon qu'il s'agit des Indiens inscrits, des Indiens non inscrits, des femmes autochtones et des Inuit. Isolés géographiquement des autres autochtones et de la société pendant très longtemps, les Inuit demeurent le groupe autochtone le plus distinct.

24. En outre, l'attitude la plus subtile et peut-être même la plus tragique... résidait dans le manque quasi total de confiance et de respect mutuels entre les blancs et les autres collectivités. Cette attitude se manifestait par les allusions aux différences culturelles et ethniques en employant les termes « nous » et « ils ». Les blancs ont généralement tendance à employer des termes péjoratifs lorsqu'ils parlent « de la collectivité autochtone », prétendant que les autochtones ont des habitudes de travail irrégulières, se fient sur le bien-être social, sont alcooliques et sont incapables de s'adapter à « notre mode de vie ». Dans ce cas là, les actions de certains membres d'un groupe étaient réputées s'appliquer à l'ensemble de la population autochtone. C'est une attitude peu raisonnable puisqu'il est prouvé qu'il existe au sein de chaque groupe racial des éléments qui se distinguent les uns des autres.⁸²

RECOMMANDATIONS:

FORMATION EN COURS D'EMPLOI

1. Pour qu'un programme de formation en cours d'emploi soit profitable pour les Inuit, il faudrait respecter les exigences suivantes:

a) Le programme correspondra à un besoin relatif à un service essentiel—ce besoin est exprimé à la fois par ceux qui l'offrent et par les organismes qui le reçoivent.

b) Les participants seront conscients de l'objectif qu'ils visent. Ils manifestent des aptitudes et de l'intérêt dans leur domaine de formation.

c) Le programme de formation tiendra compte du mode de vie quotidienne au travail des participants. L'accent est mis sur l'orientation dans la carrière.

d) Les participants recevront une allocation de subsistance permettant à une personne de subvenir à ses besoins pendant une période prolongée d'environ 52 semaines plutôt que des certificats pour les récompenser de leur bon travail et des services rendus.

e) Une partie, au moins, de leur formation sera donnée en Inuktitut (langue première des participants).

f) Les exigences relatives à l'inscription des candidats seront compatibles avec les compétences qu'ils ont acquises.

g) Des ateliers ou des cours intensifs restreints étaient la formation interne, les participants ne seront pas éloignés de leurs familles ou de leurs emplois pendant plus de quelques semaines à la fois et les résultats d'une telle politique seront pratiquement immédiats, après quelques semaines, un participant atteignant un niveau de connaissances plus élevé;

h) Les ateliers ou les cours devraient être dispensés à un groupe restreint afin de permettre à chacun de participer autant qu'il ou qu'elle le souhaite.

i) Les méthodes et le matériel pédagogique seront conçus pour et par ceux qui sont en formation, selon les besoins qu'ils auront fait connaître.⁸³

(j) "Southern training (technical) institutions provide instruction in use of equipment which is more complex than Northern students will face in production work at home, but Northern students sometimes do not respond easily to directions being taken in regular courses and this requires adjustments in prescribed training programs.

(k) Training is more likely to be successful the closer it can be done to home.

(l) Short and frequent training programs in the north and on the job are most desirable in most circumstances.

(m) There is a need to tailor training programs to individual requirements. This is especially true for those already working in the field who are most likely to benefit from southern training."⁸⁴

2. "The climate of receptivity toward employment of local labour (in the north) could be greatly improved if recognition were given to the differences in work patterns and habits of native people. No extraordinary concessions would be involved on the part of the employers in this regard since farmers who worked in the mines and who came from the northern part of the province took time off to plant and harvest their crops. This was a recognition of an environment and was not essentially different from the requirement for Indians and Inuit to take time off at peak hunting and fishing seasons."⁸⁵

3. Standards of employers regarding qualifications for jobs and expectations of performance should also be tailored to suit regional conditions and to meet northern needs.

4. Greater emphasis must be placed on the development of manpower resources in areas with which Inuit readily identify and possess familiarity.

(a) The recruitment and training of game officers in the early 1970s was a good beginning and should be expanded.

(b) Consumer and producer co-operatives related to hunting, trapping, and fishing, arts and crafts, and outlets for staple products from the south also have a head start in developing Inuit manpower resources. Efforts to involve Inuit in the pursuit of skills for tertiary or "cottage" industries should step up. Programs such as "LEAP" should expand. New government and commercial assistance schemes should develop.

(c) Special projects for primary renewable resource employment and small scale business should not be evaluated according to southern cost-benefit equations which include expectations for immediate monetary return. The status quo, as well as the Inuit would benefit not in immediate dollar returns but in such areas of long-term reward as the development of a northern image based on the strength of continuance of indigenous traditions, aid to a viable tourist industry and reinforcement of Canadian sovereignty through the permanent presence of a thriving Inuit population.

5. "That Inuit input into decision making be established, strengthened and increased in the areas of government

j) «Les établissements de formation (technique) du Sud dispensent des cours techniques qui sont plus complexes que ne l'exige la situation à laquelle les étudiants du Nord feront face de retour chez eux, mais les étudiants du Nord éprouvent parfois de la difficulté à suivre les orientations dans des cours réguliers, ce qui nécessite des modifications aux programmes de formation prescrits;

k) Plus la formation sera dispensée à proximité du foyer, plus elle a des chances d'être couronnée de succès;

l) Dans la plupart des cas, des programmes de formation courts et fréquents dispensés dans le Nord ou en cours d'emploi sont plus souhaitables;

m) Les programmes de formation devront être élaborés en fonction des besoins individuels, ce qui est particulièrement vrai dans le cas de ceux travaillant déjà dans le domaine en question, ceux-ci étant les plus susceptibles de tirer profit de la formation dans le Sud.»⁸⁴

2. «Si l'on reconnaissait les différences dans les habitudes de travail et les coutumes chez les autochtones, les entreprises embaucheraient beaucoup plus volontiers la main-d'œuvre locale (dans le nord). A cet égard, les employeurs ne seraient pas tenus de faire des concessions extraordinaires puisque les cultivateurs qui travaillent dans les mines et qui sont originaires du Nord de la province prennent congé pour semer et récolter. Il s'agit là d'une reconnaissance des exigences de l'environnement qui ne diffèrent pas tellement de la nécessité pour les Indiens et les Inuit de s'absenter lors des saisons de chasse et de pêche.»⁸⁵

3. Les normes des employeurs en matière de compétences et de rendement, devraient être déterminées en fonction des conditions régionales et de la satisfaction des besoins du Nord.

4. Les efforts doivent être axés davantage sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans les secteurs que les Inuit connaissent assez bien.

a) Le programme de recrutement et de formation des agents de la faune au début des années 70 a été une heureuse initiative qu'il faudrait prolonger.

b) Pour favoriser l'utilisation de la main-d'œuvre Inuit, il faudrait insister sur les coopératives de consommateurs et de producteurs en matière de chasse, de piégeage et de pêche, sur l'art et l'artisanat ainsi que sur les points de vente des produits de base du sud. Il faudrait encourager de plus en plus les Inuit à acquérir des compétences dans le secteur tertiaire. Il faudrait étendre la portée de programmes comme le "PACLE" et mettre au point de nouvelles méthodes de financement émanant des secteurs publics et privés.

(c) Il ne faudrait pas évaluer les projets spéciaux relatifs aux ressources primaires renouvelables et aux petites entreprises en fonction des équations coût-bénéfice utilisées dans le Sud, qui sont axées sur un rendement immédiat. Les bénéfices dont profiteraient les Inuit ne s'exprimeraient pas en dollars obtenus immédiatement, mais se traduiraient par des effets à long terme: on se ferait une idée d'un Nord fort et persévérant dans les traditions indigènes, l'industrie touristique serait viable et la souveraineté canadienne serait renforcée grâce à l'apport permanent d'une population inuit laborieuse.

5. «Que les Inuit participent au processus de prise de décision, que cette participation soit accrue et renforcée en ce qui

administration, education, justice, land use, in the knowledge that some areas will have to be changed drastically as they are foreign to the Inuit way".⁸⁶

6. One means of increasing Inuit input in decision making is the development of management training programs.

(a) "Training should be made available to further develop Inuit already employed in management type jobs and that training should be made available in order to phase into many of the most important community jobs, particularly those which are often held by transient qallunaat."⁸⁷

(b) "Management training programs should in the beginning be directed towards overcoming immediate management problems in the communities and in the regions."⁸⁸ (as perceived by Inuit).

(c) The following were referred to researchers most frequently as positions which should be increasingly filled by Inuit:⁸⁹

1. Local Government positions
2. Co-op Managers
3. Game Management Officers
4. Small business managers and contractors
5. School teachers and adult educators
6. Nurses
7. Social Development Officers
8. Economic Development Officers
9. Northern Canada Power Commission (NCPC) superintendents
10. Hudson's Bay Company managers

7. Federal Departments operating in Inuit lands must make more concerted efforts to comply with the Joint Council's Native Participation Policy—particularly to;

- (a) identify positions with "Inuit content" and
- (b) to develop or expand viable training programs which will slot Inuit who are willing and able, into public service careers, especially careers relating directly to the utilization of indigenous resources and management of programs most directly involving the daily lives of Inuit.

(c) DIAND's Northern Careers Program appears to be the most viable model for Inuit on-the-job training

8. The Territorial Government should accept the Joint Council Policy as a precedent for the development of a more aggressive recruitment, placement, and training scheme for Inuit in government offices, schools and other public institutions in their own lands.

9. Incentives for Inuit professional self-improvement must be immediate and visible if native northerners are to be encouraged to compete with their southern counterparts who comprise a strong majority in the northern public service both at the federal and territorial levels.

10. "Government must set the example in its own employment practices if it expected industry to follow in its wake."⁹⁰

concerne le gouvernement, l'éducation, la justice et l'utilisation des terres, tout en ne perdant pas de vue la nécessité d'apporter des changements importants dans certains secteurs qui ne tiennent pas compte du mode de vie des Inuit."⁸⁶

6. On pourrait augmenter le rôle que jouent les Inuit dans les prises de décision en leur permettant de suivre des programmes de formation en gestion.

a) «Des programmes de formation devraient être offerts aux Inuit qui occupent déjà des emplois de type gestionnaire pour qu'ils puissent petit à petit occuper les emplois communautaires les plus importants, en particulier ceux que détiennent souvent les hommes blancs nomades».⁸⁷

b) «Les programmes de formation en gestion devraient, au départ, s'attacher à résoudre les problèmes de gestion qui se posent dans les collectivités et dans les régions.»⁸⁸ (de la façon dont les perçoivent les Inuit).

c) Les postes suivants sont ceux, qui de l'avis de ceux qui se sont mis en rapport avec les responsables de ce projet, que devraient occuper des Inuit:⁸⁹

1. Postes municipaux
2. Directeurs de coopératives
3. Préposés à la gestion du gibier
4. Chefs de petites entreprises et entrepreneurs
5. Professeurs et éducateurs
6. Infirmières
7. Préposés au développement social
8. Préposés au développement économique
9. Surintendants de la Commission électrique du Nord du Canada
10. Directeurs des magasins La Baie

7. Les ministères fédéraux présents dans les terres Inuit devraient s'attacher à respecter la politique de participation autochtone du Conseil mixte et en particulier:

- a) à définir les postes «à caractère Inuit»
- b) à lancer ou à élargir des programmes de formation rationnels qui permettraient aux Inuit compétents et désirant travailler de poursuivre une carrière dans la fonction publique, surtout celles qui ont un rapport direct avec l'utilisation des ressources autochtones et avec la gestion de programmes concernant la vie quotidienne des Inuit.
- c) Le programme de la promotion professionnelle dans le Nord du ministère des Affaires indiennes et du Nord semble être le modèle de programme le plus rationnel qui puisse assurer la formation sur le tas des Inuit.

8. Le gouvernement territorial devrait accepter la politique du Conseil mixte comme un précédent permettant de mettre sur pied un plan de recrutement, de placement et de formation des Inuit plus dynamique dans les bureaux officiels, les écoles et autres institutions publiques sur leurs propres terres.

9. Les stimulants permettant aux Inuit de se perfectionner doivent être immédiats et visibles si les autochtones du Nord doivent pouvoir soutenir la concurrence avec leurs collègues du Sud qui occupent la plupart des postes dans la fonction publique du Nord à l'échelle fédérale et territoriale.

10. «Le gouvernement devrait montrer l'exemple dans ses propres pratiques d'emploi si l'industrie doit en faire autant.»⁹⁰

11. "Following are some of the questions which can be asked about a vocational training program and its objectives:

What does the government envisage as the kinds of training most beneficial to the Northern (or Southern) economy, to the well being of the population and for the efficiency of governing? To what extent is the government willing to underwrite such programs?

What do the Inuit think would be the most appropriate kinds of training enabling them to take up relatively consistent participation in the labour market?

What sector of the labour market appeals to their sense of worthiness?

In other words, within the labour or wage system, how does an Inuk achieve self-satisfaction and what skills and training does he require to succeed? The point I am trying to make here is that the government's viewpoint may not always coincide with that of the people it serves."⁹¹

12. Accordingly, and moreover in lieu of the trend toward devolution of government responsibilities to native peoples and the Inuit pursuit of self-determination, government departments concerned should encourage and financially support further I.T.C. research into Inuit employment and training needs and participation in the design of viable programs.

11. «Voici quelques questions portant sur un programme de formation professionnelle et sur ses objectifs qui pourraient être posées:

De l'avis du gouvernement, quels sont les types de formation qui avantageraient le plus l'économie du Nord (ou du Sud), le bien-être de la population et la rentabilité de la gestion? Dans quelle mesure le gouvernement garantirait-il ces programmes?

De l'avis des Inuit, quels sont les types de formation les plus appropriés qui leur permettraient de rester dans la vie active?

Quels emplois les attirent le plus?

En d'autres termes, à l'intérieur du système de main-d'œuvre ou salarial, comment un Inuk se satisfait-il lui-même et de quelles compétence et formation a-t-il besoin pour réussir? Je pose cette question car le point de vue du gouvernement ne coïncide pas forcément avec celui des personnes qu'il sert."⁹¹

12. En conséquence, et au lieu de s'acheminer vers la dévolution des responsabilités gouvernementales aux autochtones et vers l'autodétermination des Inuit, les ministères en cause devraient encourager et financer d'autres recherches menées par le ministère de l'Industrie et du Commerce en matière d'emploi et des besoins en formation des Inuit ainsi que la participation à la conception de programmes rationnels.

FOOTNOTES

- ¹ "50 per cent of the Inuit population is under 20 years of age, whereas only 42 per cent of the Canadian population is in this age group". Michael Amarook *Submission to Health Services Review*, p. 3.
- ² Kaplansky, Marsha 'Inuit in the South' article in "Inuktitut" Spring 1981, p. 8, p. 11-14.
- ³ Curley, Tagak E. C. *Inuit People in our Education System*, 1975 p. 25.
- ⁴ *Ibid*, p. 10.
- ⁵ *Ibid*, p. 10.
- ⁶ DeLaurier, J. and Brown, A. *Kativik Senior Education Centre, Preliminary Report*, 1979, p. 10.
- ⁷ Curley, Tagak E. C. *Inuit People in Our Education System*, 1975, p. 22.
- ⁸ (a) e.g. "Although some improvement is noted for younger Inuit, the average grade level is still grade 6" (in Frobisher Bay). Katiseeyet *Final Report* April 1979, p. 11.
(b) Department of Education, GNWT.
- ⁹ Bureau of Management Consulting, *Evaluation; Vocational Training Section*, 1979, p. 21.
- ¹⁰ *Ibid*, p. 22.
- ¹¹ I.T.C. *All Things Being Equal*, 1980, p. 52.
- ¹² Bourgault, Louise. *Quebec Inuit Studying in Southern Canada: Some Factors Affecting Preserverance*, 1979, p. 12.
- ¹³ *Ibid*, p. 23-24.
- ¹⁴ Curley, Tagak E. C. *Inuit People in Our Education System*, 1975, p. 2.
- ¹⁵ According to "House on the Hill", CTV-Nov. 2, 1980, out of the 320 students at GREC, 14 will graduate this year (1980-81). Two of them are slated for university, three for vocational-type employment.
- ¹⁶ Labrador Inuit Association *Native Peoples-Counselling*, 1978, p. 6.
- ¹⁷ *Ibid*, p. 4.
- ¹⁸ *Ibid*, p. 5.
- ¹⁹ *Ibid*, p. 5.
- ²⁰ *Ibid*, p. 6.
- ²¹ *Ibid*, p. 7.
- ²² *Ibid*, p. 9.
- ²³ *Ibid*, p. 9.
- ²⁴ *Ibid*, p. 9.
- ²⁵ *Ibid*, p. 10.
- ²⁶ *Ibid*, p. 10.
- ²⁷ *Ibid*, p. 11.

This applies to NWT and Northern Quebec as well.

- ²⁸ Federation of Saskatchewan Indians, *Indian Education in Saskatchewan*, Volume III, 1973.
- ²⁹ UNESCO, Canadian Commission for UNESCO, occasional paper, December 1973, no. 12, p. 3.
- ³⁰ Bureau of Management Consulting, *Evaluation Vocational Training Section, Northern Affairs Program DIAND* 1979, p. vii.
- ³¹ See *Ibid* p. iv, L.I.A. "Native Peoples' Counselling", Curley T., *Inuit In Our Education System*, Stevenson, D.S. *Proposals for an Eskimo Relocation Project*
- ³² Bureau of Management Consulting—*Evaluation—Vocational Training Section, Northern Affairs Program, DIAND* 1979 p. 4
- ³³ *Ibid* p. iv
- ³⁴ *Ibid* p. iv
- ³⁵ *Ibid* p. v
- ³⁶ University of Regina *A Proposal for the Establishment of a Diploma and Undergraduate Degree in Administrative Studies for Canada's Inuit Peoples*, p.
- ³⁷ See Appendix for preliminary enumeration of alternative programs.
- ³⁸ Delaurier J. and Brown A. *Kativik Senior Management Education Centre*, Preliminary Report, 1979
- ³⁹ University of Regina *A Proposal For The Establishment of a Diploma and Undergraduate Degree in Administrative Studies For Canada's Inuit Peoples* 1979, p.2
- ⁴⁰ Delaurier J. and Brown A. *Kativik Senior Education Centre, Preliminary Report* 1979, forward
- ⁴¹ *Ibid* p. 13

NOTES

- ¹ «50 p. 100 de la population inuit est âgée de moins de 20 ans, alors que seulement 42 p. 100 de la population canadienne appartient à ce groupe d'âge». Michael Amarook *Submission to Health Services Review*, p. 3.
- ² Kaplansky, Marsha 'Inuit in the South' article paru dans «Inuktitut» printemps 1981, p. 8, p. 11-14.
- ³ Curley, Tagak E.C. *Inuit People in our Education System*, 1975, p. 25.
- ⁴ *Ibid*, p. 10.
- ⁵ *Ibid*, p. 10.
- ⁶ DeLaurier, J. et Brown A. *Kativik Senior Education Centre*, Rapport préliminaire, 1979, p. 10.
- ⁷ Curley, Tagak E. C. *Inuit People in Our Education System*, 1975, p. 22.
- ⁸ (a) Même si l'on a observé quelque amélioration chez les jeunes Inuit, la scolarité moyenne se maintient toujours à la 6^e année. (à Frobisher Bay). Katiseeyet, *Final Report*, avril 1979, p. 11.
(b) Ministère de l'Éducation, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.
- ⁹ Bureau of Management Consulting, *Evaluation; Vocational Training Section*, 1979, p. 21.
- ¹⁰ *Ibid*, p. 22.
- ¹¹ I.T.C. *All Things Being Equal*, 1980, p. 52.
- ¹² Bourgault, Louise. *Quebec Inuit Studying in Southern Canada: Some Factors Affecting Preserverance*, 1979, p. 12.
- ¹³ *Ibid*, p. 23-24.
- ¹⁴ Curley, Tagak E. C. *Inuit People in Our Education System*, 1975, p. 2.
- ¹⁵ D'après l'émission "House on the Hill", diffusée le 2 novembre 1980 sur le réseau CTV. 14 des 320 étudiants du GREC obtiendront leur diplôme cette année (1980-1981). Deux d'entre eux vont s'inscrire à l'université, et trois vont prendre un emploi.
- ¹⁶ Labrador Inuit Association, *Native Peoples-Counselling*, 1978, p. 6.
- ¹⁷ *Idem*, p. 4.
- ¹⁸ *Idem*, p. 5.
- ¹⁹ *Idem*, p. 5.
- ²⁰ *Idem*, p. 6.
- ²¹ *Idem*, p. 7.
- ²² *Idem*, p. 9.
- ²³ *Idem*, p. 9
- ²⁴ *Idem*, p. 9.
- ²⁵ *Idem*, p. 10.
- ²⁶ *Idem*, p. 10.
- ²⁷ *Ibid*, p. 11.

Ceci est valable pour les Territoires du Nord-Ouest et le nord du Québec.

- ²⁸ Federation of Saskatchewan Indians, *Indian Education in Saskatchewan*, volume III, 1973.
- ²⁹ UNESCO, Commission canadienne de l'UNESCO, exposé hors programme, décembre 1973, n° 12, p. 3.
- ³⁰ Service de conseil en gestion, *Section d'évaluation et de formation professionnelle, programme des affaires du Nord*, ministère des Affaires indiennes et du Nord 1979, p. vii.
- ³¹ cf. *Ibid* p. iv, L.I.A. "Native Peoples' Counselling", Curley T., *Inuit In Our Education System*, Stevenson, D.S. *Proposals for an Eskimo Relocation Project*
- ³² Bureau of Management Consulting—*Evaluation—Section de formation professionnelle, Programme des Affaires du Nord, NAIN*, 1979, page 4.
- ³³ *Ibid* page iv
- ³⁴ *Ibid* page iv
- ³⁵ *Ibid* page v
- ³⁶ Université de Régina, *A Proposal for the Establishment of a Diploma and Undergraduate Degree in Administrative Studies for Canada's Inuit Peoples*, page
- ³⁷ Voir l'Annexe pour la liste préliminaire des options de programmes.
- ³⁸ Delaurier J. et Brown A., *Kativik Senior Management Education Centre*, rapport préliminaire, 1979.
- ³⁹ Université de Régina *A Proposal For The Establishment of a Diploma and Undergraduate Degree in Administrative Studies For Canada's Inuit Peoples*, 1979, p. 2
- ⁴⁰ Delaurier J. et Brown A. Centre d'études supérieures de Kativik, rapport préliminaire 1979.
- ⁴¹ *Ibid* p. 13

- ⁴² I.T.C. *All Things Being Equal* p. 6
- ⁴³ *Ibid* p. 6-7
- ⁴⁴ Inuktitut is recognized as an official teaching language in the province of Quebec. Kindergarten, grades 1 and 2 are taught in Inuktitut. After that, the students begin second language training in English or French. Inuktitut continues as an important part of the school program all the way through.
- ⁴⁵ Delaurier J. and Brown A. *Kativik Senior Education Centre Preliminary Report* 1979 p. 16
- ⁴⁶ Stevenson, D.S., *Proposals for an Eskimo Relocation Project*, 1970, p. 2
- ⁴⁷ Stiles, M. and Lloyd H., *Inuit Management Training Project—Phase One Research*, 1976, p. 6
- ⁴⁸ *Ibid*, p. a
- ⁴⁹ Stiles M. and Lloyd H., *Inuit Management Training Project—Phase One Research*, 1976, p. 6
- ⁵⁰ Northern Careers Program *Operating Report and Policy Recommendations*
- ⁵¹ *Ibid*, p. 6
- ⁵² Northern Careers Program. *Draft Recommendations* approved by the Northern Careers Evaluation Committee, Sept. 1980, p. 1
- ⁵³ *Ibid.*, p. 1
- ⁵⁴ Northern Careers Programs *Operating Report and Management Policy Recommendations* October 1978—October 1979, p. 7
- ⁵⁵ *Ibid.*, Appendix
- ⁵⁶ *Ibid.*, Appendix
- ⁵⁷ Special Staff Group, Northern Employment and Economic Opportunities, DIAND. *Development Agencies for the Northwest Territories*, p
- ⁵⁸ *Ibid*, p. 5
- ⁵⁹ *Ibid* p. 6
- ⁶⁰ Bureau of Management Consulting *Evaluation: Vocational Training Section*, Northern Affairs Program, 1979, p. 21-22.
- ⁶¹ DIAND *Development Agencies for the Northwest Territories* p. 4
- ⁶² "A Report prepared by the Training and Employment Liaison Division of DIAND" quoted by Curely, Tagak E.C. in *Inuit People in Our Education System*, 1975, p. (5)
- ⁶³ Joint Council *First Annual Report on the Policy of Increased Participation of Indian, Metis, Non-Status Indian and Inuit People in the Federal Public Service*, 1980, background
- ⁶⁴ Curley, T. E. C. *Inuit People in Our Education System*, 1975, p. 16
- ⁶⁵ Katitseeeyet *Final Report* p. 5
- ⁶⁶ *Ibid* Statistics p. 7-8.
- ⁶⁷ *Ibid* p. 3
- ⁶⁸ *Ibid*, p. 1
- ⁶⁹ Stiles, M. and Lloyd, H. *Inuit Management Training Project Phase One—Research*, 1976 p. 6
- ⁷⁰ Stevenson, D. S. *Proposals for an Eskimo Relocation Project*, p. 1
- ⁷¹ DIAND Special Staff Group on Northern Employment and Economic Opportunities—Report on August 1971 Meeting with A. B. Yates, ADM. p. 3
- ⁷² Stiles, M. and Lloyd, H. *Inuit Management Training Project Phase One—Research*, 1976 p. 6
- ⁷³ Special Staff Group DIAND on Northern Employment and Economic Opportunities—Report on a Meeting with A. B. Yates, ADM, Northern Program DIAND, August 19, 1971 p. 7
- ⁷⁴ Stiles, M. and Lloyd H. *Inuit Management Training Project—Phase One—Research*, 1976, p. 6
- ⁷⁵ Chrétien, l'honorable J. "Northern Canada in the 70's from Special Staff Group DIAND, Constraints in the Employment of *Native Northerners in the Northern Public Service Community* 1974, app.
- ⁷⁶ Axworthy, the Honourable Lloyd, "Employment Development in the 1980's" "House of Commons, June 2, 1980
- ⁷⁸ Joint Council *First Annual Report on the Policy of Increased Participation of Indian, Metis, Non-Status Indian and Inuit people in the Federal Public Service* 1980, p. 2
- ⁷⁹ Joint Council "Reference Paper Indigenous People Policy" p. 3
- ⁸⁰ XXVIII *Ibid* p. 4
- ⁴² I.T.C. *All Things Being Equal*
- ⁴³ *Ibid* p. 6-7
- ⁴⁴ La langue Inuktitut est reconnue comme une langue d'enseignement officielle au Québec. Au jardin d'enfants, la langue Inuktitut est enseignée en première et deuxième années. Après quoi, les étudiants débute l'apprentissage d'une langue seconde, l'anglais ou le français. La langue Inuktitut occupe néanmoins une place importante dans tout le programme d'enseignement.
- ⁴⁵ Delaurier J. et Brown A. *Kativik Senior Education Centre, Rapport préliminaire*, 1979, p. 16.
- ⁴⁶ Stevenson, D.S., *Proposals for an Eskimo Relocation Project*, 1970, p. 3
- ⁴⁷ Stiles, M. et Lloyd H., *Inuit Management Training Project—Phase One Research*, 1976, p. 6.
- ⁴⁸ *Ibid* p. a
- ⁴⁹ Stiles M. et Lloyd H., *Inuit Management Training Project—Phase One Research*, 1976, p. 6
- ⁵⁰ Programme de formation professionnelle du Nord, rapport d'exploitation et recommandations de politiques.
- ⁵¹ *Ibid* p. 6
- ⁵² Programme des carrières dans le Nord. *Projet de recommandations* approuvé par le Comité d'évaluation des carrières dans le Nord, septembre 1980, page 1
- ⁵³ *Ibid* page 1
- ⁵⁴ Recommandations—Rapport de fonctionnement et politique de gestion du programme des carrières dans le Nord, octobre 1978—octobre 1979, page 7
- ⁵⁵ *Ibid* Annexe
- ⁵⁶ *Ibid* Annexe
- ⁵⁷ Groupe spécial du personnel, possibilités économiques et d'emploi dans le Nord, Ministère des Affaires indiennes et du Nord. *Agence de développement pour les Territoires du Nord-Ouest*, page 4
- ⁵⁸ *Ibid* page 5
- ⁵⁹ *Ibid* page 6
- ⁶⁰ Bureau du Conseil en gestion—*Évaluation*: section de formation professionnelle, programme des Affaires du nord, 1979, pages 21-22
- ⁶¹ Ministère des Affaires indiennes et du Nord—*Agences de développement pour les Territoires du Nord-Ouest* page 4
- ⁶² «Rapport préparé par la Division de la liaison de la formation et de l'emploi du ministère des Affaires indiennes et du Nord, cité par Curely, Tagak E. C. dans l'*Ouvrage des Inuit dans notre système éducatif*, 1975, p. 5
- ⁶³ Conseil mixte—Premier rapport annuel sur la politique de participation accrue des Indiens, des Métis, des Indiens non inscrits et des Inuits dans la Fonction publique fédérale, 1980, historique
- ⁶⁴ Curley, T. E. C. les Unuit dans notre système éducatif, 1975, p. 16
- ⁶⁵ Katitseeeyet *Rapport final* p. 5
- ⁶⁶ *Ibid*, statistiques p. 7-8
- ⁶⁷ *Ibid* p. 3
- ⁶⁸ *Ibid*, p. 1
- ⁶⁹ Stiles, M. et Lloyd, H. *Inuit Management Training Project Phase One—Research*, 1976, p. 6
- ⁷⁰ Stevenson, D. S. *Proposals for an Eskimo Relocation Project*, p. 1
- ⁷¹ Groupe d'étude spéciale sur les conditions économiques et l'emploi dans le nord du MAIN—Rapport d'août 1971, rencontre avec A. B. Yates, ADM. p. 3
- ⁷² Stiles, M. et Lloyd, H. *Inuit Management Training Project Phase One—Research*, 1976 p. 6
- ⁷³ Groupe d'étude spéciale sur les conditions économiques et l'emploi dans le nord du MAIN—Rencontre avec A. B. Yates, ADM, Program du nord du MAIN, 19 août 1971, p. 7
- ⁷⁴ Stiles, M. et Lloyd, H. *Inuit Management Training Project—Phase One—Research*, 1976, p. 6
- ⁷⁵ Chrétien, l'honorable J. Le Nord du Canada dans les années 70, Contraintes dans l'emploi des autochtones dans le Nord et dans la Fonction publique du Nord, 1974, app. tiré d'un groupe d'étude spécial du MAIN
- ⁷⁶ Axworthy, l'honorable Lloyd, «Les perspectives d'emploi dans le Nord, Chambre des communes, 2 juin 1980
- ⁷⁸ Conseil mixte, Premier Rapport annuel sur la politique de participation accrue des Indiens, des Métis, des Indiens non inscrits et des Inuit dans la Fonction publique fédérale, 1980, p. 2
- ⁷⁹ Conseil mixte «Document de référence, politique à l'intention des autochtones», p. 3
- ⁸⁰ XXVIII *Ibid*, p. 4

⁸¹ Special Staff Group DIAND, Report of Meeting, Aug. 19, 1971. p. 5

⁸² *Ibid* p. 2

⁸³ I.T.C. *All Things Being Equal*, 1980 p. 34-35

⁸⁴ Snowdon, *Specific Observations on Training*, p. 1

⁸⁵ Special Staff Group on Northern Employment and Economic Opportunities, D.I.A.N.D. report of Aug. 1971, meeting with Mr. A. B. Yates, A.D.M., Northern Program, p. 7

⁸⁶ Katitseeeyet, *Final Report*, 1979, p. 7

⁸⁷ Stiles and Lloyd H. *Inuit Management Training Project Phase One* p. 5 (Field research between Oct. 1975 and April 1976 in 19 NWT communities)

⁸⁸ *Ibid* p. 5

⁸⁹ *Ibid* p. 5

⁹⁰ Special Staff Group Northern Employment and Economic Opportunities DIAND, report of Aug. 19, 1971 meeting with DIAND. A.D.M. Mr. A. B. Yates.

⁹¹ Stevenson, D. S. *Proposals for an Eskimo Relocation Project 1970* p

⁸¹ Groupe de travail spécial, MAIN, Rapport de réunion, le 19 août 1971, p. 5

⁸² *Ibid* p. 2

⁸³ I.C. *All Things Being Equal*, 1980, p. 34-35

⁸⁴ Snowdon, *Specific Observations on Training*, p. 1

⁸⁵ *Special Staff Group on Northern Employment and Economic Opportunities*, M.A.I.N.—Rapport d'août 1971, réunion avec M. A. B. Yates, S.M.A., Programme du Nord, p. 7

⁸⁶ Katitseeeyet, *Rapport définitif*, 1979, p. 7

⁸⁷ Stiles and Lloyd H. *Inuit Management Training Project Phase One* p. 5 (Projet de recherche mené entre octobre 1975 et avril 1976 dans 19 collectivités des Territoires du Nord-Ouest)

⁸⁸ *Ibid* p. 5

⁸⁹ *Ibid* p. 5

⁹⁰ Groupe spécial sur l'emploi et les possibilités économiques dans le Nord, MAIN, rapport de la réunion du 19 août 1971 avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord. A.D.M.: M. A. B. Yates

⁹¹ Stevenson, D. S. *Proposals for an Eskimo Relocation Project 1970*

BIBLIOGRAPHY

- Advisory Commission on Indian and Inuit Health Consultation
1980
- Amarook, Michael
1980
- Berger, The Honourable
Mr. Thomas Justice
1980
- Bourgault, Louise
1979
- Bureau of Management Consulting,
Supply & Services Canada
1979
- Canadian Employment and
Immigration Commission (CEIC)
1980
- Canadian International Develop-
ment Agency
- Curley, Tagak E.C.
1975
- DeLaurier, J. & Brown, A.
1979
- District Superintendent of
Education,
Arctic Quebec Region
1971
- Federation of Saskatchewan
Indians
1973
- Fersh, Seymour (Ed.)
1977
- Fischer, Claude S.
1976
- Freeman, Minnie Aodla
1978
- Government of the Northwest
Territories
1980
1979
- Grundy, D.W.
1978
- Hawes, F. and Kealy, D.
1979
- Selected Readings in Support of Indian and Inuit Health Consultation* Volume I, Ottawa.
- Submission to the health Services Review, Special Commissioner Emmett M. Hall, C.C., Q.C.*
Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa
- Report of Advisory Commission on Indian and Inuit Health Consultation*, Ottawa.
- Quebec Inuit Studying in Southern Canada: Some Factors Affecting Perseverance*
Faculty of Education, McGill University.
- Evaluation; Vocational Training Section Northern Affairs Program*
D.I.A.N.D.
- Conference—Training Opportunities for Natives: Highlights*. CEIC Ottawa.
- Going Abroad with C.I.D.A. Kits One, Two and Three*. Ottawa.
- Inuit People in our Education System*.
Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
- Kativik Senior Education Centre Preliminary Report*. Dorval.
- Teaching in Arctic Quebec Handbook for Prospective Teachers*.
D.I.A.N.D., Quebec, P.Q.
- Indian Education Saskatchewan Volume III*.
Indian Cultural College, Saskatoon.
- Learning About Peoples and Cultures*.
The Book Society of Canada Limited,
Agincourt, Canada.
- The Urban Experience*.
Harcourt Brace Jovanovich Inc.
- Life Among the Quallunaat*
Hurtig Publishers, Edmonton.
- Report of the Advisory Committee on Student Financial Aid*.
Yellowknife.
Annual Report, Yellowknife
A Language Guide for Patients and Nurses in English and Native Languages.
Department of Information, Yellowknife.
- The Non-Medical Use of Alcohol and Drugs of Northern Native People in Alberta and Winnipeg*.
D.I.A.N.D., Ottawa.
- Canadians in Development*.
An Empirical Study of Adaptation and Effectiveness on Overseas Assignment.
Canadian International Development Agency—Technical Report, Ottawa.

BIBLIOGRAPHIE

- Commission consultative sur
la santé des Indiens et des Inuit
1980
- Amarook, Michael
1980
- Berger, L'hon. M. Thomas
1980
- Bourgeault, Louise
1979
- Bureau des conseillers en gestion,
ministère des Approvisionnements
et Services
1979
- Commission canadienne de l'Emploi
et de l'Immigration (CCEI)
1980
- Agence canadienne de développe-
ment international
- Curley, Tagak E.C.
1975
- DeLaurier, J. & Brown, A.
1979
- Surintendant de district de l'Educa-
tion, Région de l'Arctique du
Québec
1971
- Federation of Saskatchewan Indians
1973
- Fersh, Seymour (Ed.)
1977
- Fischer, Claude S.
1976
- Freeman, Minnie Aodla
1978
- Gouvernement des Territoires du
Nord-Ouest
1980
Gouvernement des Territoires du
Nord-Ouest
1979
- Grundy, D.W.
1978
- Hawes, F. et Kealy, D.
1979
- Pages choisies sur la consultation des Indiens et des Inuits en matière de santé*,
Volume I, Ottawa.
- Mémoire présenté à l'examen des Services de santé, commissaire spécial, Emmett M. Hall, C.C., C.R.*
Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
- Rapport de la Commission consultative sur la consultation des Indiens et des Inuits en matière de santé*, Ottawa.
- Quebec Inuit Studying in Southern Canada; Some Factors Affecting Perseverance*, Faculté de l'Éducation, Université McGill.
- Évaluation: Formation professionnelle, Programme des Affaires du nord*,
M.A.I.N.
- Conférence — Formation des autochtones: Faits saillants*: CCEI Ottawa.
- À l'étranger avec l'ACDI*. Brochures un, deux et trois. Ottawa.
- Inuit People in our Education System*.
Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
- Kativik Senior Education Centre, Rapport préliminaire*. Dorval
- Livret sur l'enseignement dans l'Arctique du Québec destiné aux futurs professeurs*.
M.A.I.N., Québec (Québec).
- Indian Education Saskatchewan Volume III*.
Indian Culture College, Saskatoon.
- Learning about Peoples and Cultures*.
The Book Society of Canada Limited,
Agincourt, Canada.
- The Urban Experience*.
Harcourt Brace Jovanovich Inc.
- Life Among the Quallunaat*.
Hurtig Publishers, Edmonton.
- Rapport du Comité consultatif sur l'aide financière aux étudiants*.
Yellowknife.
Rapport annuel, Yellowknife.
A Language Guide for Patients and Nurses in English and Native Languages.
Ministère de l'information, Yellowknife.
- Usage non-médical des boissons alcooliques et des médicaments chez les autochtones du nord en Alberta et à Winnipeg*.
M.A.I.N., Ottawa.
- Les Canadiens dans le développement*.
Étude empirique sur l'adaptation et l'efficacité des postes à l'étranger. Agence canadienne de développement international—rapport technique, Ottawa.

Inuit Cultural Institute 1979	<i>The Inuit Education Concept—</i> Ajurnamat Special Edition. Eskimo Point.	Inuit Cultural Institute 1979	<i>The Inuit Education Concept,</i> Ajurnamat Special Edition. Eskimo Point.
Inuit Tapirisat of Canada 1980	Student Aid Submission. " <i>All Things Being Equal</i> ". Ottawa	Inuit Tapirisat of Canada 1980	<i>Mémoire de l'aide aux étudiants "All Things Being Equal"</i> . Ottawa.
Inuit Tapirisat of Canada and Medical Services Branch, Department of National Health and Welfare 1980	<i>Guidelines for Keewatin Health Study.</i> Ottawa.	Inuit Tapirisat of Canada et Division des services médicaux, ministère de la Santé nationale et du Bien- être social 1980	<i>Lignes directrices pour l'étude de la santé de Keewatin.</i> Ottawa.
Joint Council 1980	<i>First Annual Report on the Policy of Increased Participation of Indian, Metis, Non-Status Indian and Inuit People in the Federal Public Service.</i> Minister of Supply and Services Ottawa.	Conseil mixte 1980	<i>Premier rapport annuel sur la politique de la participation accrue des Indiens, des Métis, des Indiens non inscrits et des Inuit dans la Fonction publique fédérale.</i> Ministre des Approvisionnements et Services, Ottawa.
Joint Council 1980	Reference Paper. <i>Indigenous People —</i> Policy Ottawa.	Conseil mixte 1980	Document de référence. <i>Peuple autochtone—</i> Politique, Ottawa.
Katitseeeyet 1979	<i>Final Report,</i> Frobisher Bay.	Katitseeeyet 1979	<i>Rapport définitif,</i> Frobisher Bay.
Labrador Inuit Association 1978	<i>Native Peoples—Counselling</i>	Labrador Inuit Association 1978	<i>Native Peoples—Counselling.</i>
Macdonald, John 1980	<i>The Price of Northern Development: Inuit Alcohol and Drug Abuse in Southern Canada.</i> Prepared for Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.	Macdonald, John 1980	<i>The Price of Northern Development: Inuit Alcohol and Drug Abuse in Southern Canada.</i> Préparé pour Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
Northern Careers Program 1979	<i>Operating Report and Policy Recommendations</i> presented to Northern Careers Policy Committee, Whitehorse, Yukon.	Programme de promotion profes- sionnelle dans le Nord 1979	Rapport d'exploitation et recommanda- tions présentés au Comité sur la politi- que de la promotion professionnelle dans le Nord, Whitehorse, Yukon.
Northern Careers Program September 3, 1980	Draft Recommendations approved by the Northern Careers Evaluation Steering Committee Ottawa.	Programme de promotion profes- sionnelle dans le Nord 3 septembre 1980	Projet des recommandations approuvées par le Comité directeur de l'évaluation du programme de promotion professionnel- le dans le Nord, Ottawa.
Northwest Territories Education 1978 1978 & 1979	<i>Philosophy of Education in the Northwest Territories,</i> Yellowknife. <i>Curriculum Handbooks,</i> Yellowknife.	Éducation des Territoires du Nord-Ouest 1978 Éducation des Territoires du Nord-Ouest 1978 & 1979	<i>Philosophy of Education in the Northwest Territories,</i> Yellowknife. <i>Livret sur les programmes scolaires,</i> Yellowknife.
Oberg, Dr. K.	<i>Culture Shock,</i> Canadian International Development Agency (CIDA)	Oberg, K.	<i>Choc culturel,</i> Agence canadienne de développement international (ACDI).
Robinson, Paul 1973 1977	<i>Elementary Education in the Northwest Territories.</i> A Handbook for Curriculum Development. GNWT., Yellowknife. <i>After Survival. A Teacher's Guide to Canadian Resources.</i> Peter Martin Associates Limited, Toronto.	Robinson, Paul 1973 Robinson, Paul 1977	<i>Elementary Education in the Northwest Territories.</i> Livret des programmes scolaires, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Yellowknife. <i>After Survival. A Teacher's Guide to Canadian Resources.</i> Peter Martin Associates Limited, Toronto.
Sasaki, Pat	<i>Student Handbook.</i> Winnipeg Counselling Office, Vocational Training Section, D.I.A.N.D., Winnipeg.	Sasaki, Pat	<i>Livret de l'étudiant.</i> Bureau d'orientation scolaire de Winnipeg, Section de la formation professionnelle, M.A.I.N., Winnipeg.
Smith, Jean 1975	<i>A Study of the Adjustment of the Wives of Northern Trainees to Life in Southern Canada.</i>	Smith, Jean 1975	<i>A Study of the Adjustment of the Wives of Northern Trainees to Life in Southern Canada.</i>

Snowdon, D.	<i>Specific Observations or Training.</i> Memorial University, St. John's Newfoundland for "Inukshuk" Project ITC, Ottawa.	Snowdon, D.	<i>Specific Observations or Training.</i> Memorial University, St. Jean (Terre-Neuve), pour le projet du ministère de l'Industrie et du Commerce intitulé «Inukshuk», Ottawa.
Sparham, R.C. 1978	<i>Language and the Equal Development of Societies.</i> Report of the Study of Further Education in the N.W.T. Yellowknife.	Sparham, R.C. 1978	<i>Language and the Equal Development of Societies.</i> Rapport sur l'étude du prolongement de l'éducation dans les Territoires du Nord-Ouest, Yellowknife.
Spradley, J.P. and McCurdy, D.W. 1972	<i>The Cultural Experience: Ethnography in a Complex Society.</i> Science Research Associates Inc.	Spradley, J.P. et McCurdy, D.W. 1972	<i>The Cultural Experience: Ethnography in a Complex Society.</i> Science Research Associates Inc.
Special Staff Group on Northern Employment and Economic Opportunities 1971 - 1974	<i>Reports</i> (approximately 6 reports) D.I.A.N.D., Ottawa.	Groupe spécial sur l'emploi et les possibilités économiques dans le Nord 1971-1974	<i>Rapports</i> (environ 6 rapports), M.A.I.N., Ottawa.
Stevenson, David 1968	<i>Problems of Eskimo Relocation for Industrial Employment.</i> Northern Science Research Group, D.I.A.N.D., Ottawa.	Stevenson, David 1968	<i>Problems of Eskimo Relocation for Industrial Employment.</i> Groupe de recherche sur les sciences nordiques, M.A.I.N., Ottawa.
1970	<i>Proposal for an Eskimo Relocation Project.</i> Northern Science Research Group, D.I.A.N.D., Ottawa.	Stevenson, David 1970	<i>Proposal for an Eskimo Relocation Project.</i> Groupe de recherche sur les sciences nordiques, M.A.I.N., Ottawa.
Stiles, Mark and Lloyd, Hugh 1976	<i>Inuit Management Training Project Phase One — Research.</i> Frontier College Report to the Board of Directors of Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.	Stiles, Mark et Lloyd, Hugh 1976	<i>Inuit Management Training Project Phase One—Research.</i> Rapport du Frontier College au Conseil d'administration d'Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
Tarkirk, Vivien and Tarkirk, Arnaituk	<i>Phrases in English, French and Inuktitut for the Use of Inuit Hospital Patients.</i> Japan Air Lines.	Tarkirk, Vivien et Tarkirk, Arnaituk	<i>Phrases in English, French and Inuktitut for the Use of Inuit Hospital Patients.</i> Japan Air Lines.
University of Regina 1979	<i>A Proposal for the Establishment of a Diploma and Undergraduate Degree in Administrative Studies for Canada's Inuit Peoples.</i> Submitted to Inuit Tapirisat of Canada and the Department of Indian and Northern Affairs.	Université de Régina 1979	<i>A Proposal for the Establishment of a Diploma and Undergraduate Degree in Administrative Studies for Canada's Inuit Peoples.</i> Présenté à Inuit Tapirisat of Canada et au Ministère des Affaires Indiennes et du Nord.
Williamson, Dr. Robert G. and Foster, Terrence W.	<i>Eskimo Relocation in Canada</i> For the Social Research Division, D.I.A.N.D. Institute for Northern Studies, University of Saskatchewan, Saskatoon, Canada.	Williamson, Robert G. et Foster, Terrence W.	<i>Eskimo Relocation in Canada</i> , pour la Division des recherches sociales, M.A.I.N., Institute for Northern Studies, Université de Saskatchewan, Saskatoon, Canada.

Magazines/Periodicals

1. "Ajurnarmat" (selected issues)	Inuit Cultural Institute Eskimo Point.
2. "Igalaq" (all issues)	Nortext, Ottawa.
3. "Inuit Monthly" (all issues)	Inuit Tapirisat of Canada Ottawa.
4. "Inuit Today" (all issues)	Inuit Tapirisat of Canada Ottawa.
5. "Inuktitut" (selected issues)	D.I.A.N.D., Ottawa.
6. "The Inuit North" (both issues)	Nortext, Ottawa.

Magazines/Périodiques

1. «Ajurnarmat» (certains numéros)	Inuit Cultural Institute, Eskimo Point.
2. «Igalaq» (tous les numéros)	Nortext, Ottawa.
3. «Inuit Monthly» (tous les numéros)	Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
4. «Inuit Today» (tous les numéros)	Inuit Tapirisat of Canada, Ottawa.
5. «Inuktitut» (certains numéros)	M.A.I.N., Ottawa.
6. «The Inuit North» (les deux numéros)	Nortext, Ottawa.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies:

Dean John Carson, Faculty of Administration, University of Ottawa;

Dean P. Michael Maher, College of Commerce, University of Saskatchewan;

Dr. Allan Blair, Past President, Administrative Sciences Association of Canada.

From the Inuit Tapirisat of Canada:

Mr. Michael Amarook, President;

Ms. Marcia Kaplansky, Researcher.

De la Canadian Federation of Deans of Management and Administrative Studies:

Doyen John Carson, Faculté d'administration, Université d'Ottawa;

Doyen P. Michael Maher, Faculté de commerce, Université de la Saskatchewan;

M. Allan Blair, ancien président, Administrative Sciences Association of Canada.

De Inuit Tapirisat of Canada:

M. Michael Amarook, président;

M^{me} Marcia Kaplansky, recherchiste.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Friday, March 6, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 26

Le vendredi 6 mars 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MARCH 6, 1981

(38)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:25 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale and McDermid.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Tooling Manufacturers' Association: Mr. R. H. Strickland, Past President and Director for Government Relations; Mr. G. G. Elford, Director; Mr. F. B. Minnick, Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 10:52 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 6 MARS 1981

(38)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 25 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale et McDermid.

Aussi présents: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, chercheur.

Témoins: De la Canadian Tooling Manufacturers' Association: M. R. H. Strickland, ex-président et directeur du service des relations gouvernementales; M. G. G. Elford, directeur; M. F. B. Minnick, directeur.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10 h 52, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Friday, March 6, 1981

• 0927

[Text]

The Chairman: I would like to call the meeting to order.

We have with us as witnesses this morning the Canadian Tooling Manufacturers' Association, represented by Mr. Ross Strickland, Past President and Director for Government Relations, Vice-President of Ex-Cell-O Corporation of Canada Ltd. of London, Ontario; Mr. Gerry Elford, Director, President of Upper Canada Manufacturing Ltd. of Toronto; and Mr. Frank Minnick, Director, Vice-President of Brown Boggs Foundry and Machine Co. Ltd. of Hamilton. Gentlemen, your brief, which has been distributed, is a short one, so you may read it.

We have with us from the task force Mr. Jim Hawkes, chief critic for the Conservative Party on manpower policies and member of Parliament for Calgary West. We also have with us our research and administrative staff.

If you wish, proceed with the reading of your brief. Afterwards, we will ask questions and discuss it with you.

Mr. Ross Strickland (Past President and Director for Government Relations, Canadian Tooling Manufacturers' Association): All right.

Before I read the brief I would like to comment on the association. We have been in existence for some time. We have no professional staff. In essence, the brief, which has been prepared by the executives of the member corporations, reflects the views of those corporations that are represented by this association, views that have been expressed on many, many occasions over the past years to various government bodies.

The Canadian Tooling Manufacturers' Association welcomes the opportunity to convey to this committee its views with respect to employment opportunities in the 80s as they apply to the metalworking trades of general machinist, tool and die maker, mold maker, and related trades. We recognize that the mandate of your committee is much broader and covers areas where our concerns exist but our expertise is limited. We thus have prepared this brief to dwell only on the areas where we believe we can offer expert opinion.

• 0930

Our association restricts its membership to manufacturers within the tooling industry. Our membership, like the industry, is heavily concentrated in Ontario. We are recognized by all levels of government as a spokesman for our industry. Our association members—and there are some 109—participate independently in industrial training advisory boards in most communities.

The association has participated, during the past 25 years, in studies conforming the continuing existence of the shortage

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le vendredi 6 mars 1981

[Translation]

Le président: À l'ordre s'il vous plaît.

Nous recevons ce matin les représentants de l'Association canadienne des fabricants d'outils; il s'agit de M. Ross Strickland, ex-président et directeur des relations gouvernementales, vice-président de la société Ex-Cell-O Canada Limitée de London Ontario; M. Gerry Elford, directeur, président de la société *Upper Canada Manufacturing Limited*, de Toronto; et M. Frank Minnick, directeur et vice-président de la société *Brown Boggs Foundry and Machine Co Limited*, de Hamilton. Messieurs, votre mémoire, qui est assez bref, a été distribué et vous pouvez donc le lire.

Les membres du groupe de travail ce matin sont M. Jim Hawkes, critique du parti conservateur en matière de main-d'œuvre et député de Calgary Ouest. Nous sommes également accompagnés de nos chercheurs et de notre personnel administratif.

Si vous le voulez bien, vous pouvez maintenant lire votre mémoire. Ensuite, nous poserons des questions et nous en discuterons avec vous.

M. Ross Strickland (ex-président et directeur des relations gouvernementales, Association canadienne des fabricants d'outils): D'accord.

Avant de lire le mémoire, je vous dirai quelques mots de notre Association. Elle a été créée il y a un certain temps et nous ne disposons d'aucun personnel professionnel. Essentiellement, ce mémoire qui a été préparé par le directeur des sociétés-membres fait état des opinions des sociétés représentées au sein de l'Association; il s'agit de points de vue que nous avons souvent fait valoir auprès de divers organismes gouvernementaux au cours des dernières années.

L'Association canadienne des fabricants d'outils est heureuse d'avoir l'occasion de faire part à votre comité de ses opinions quant aux possibilités d'emplois dans les années 80, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs du métal, les machinistes, les graveurs de matrices, les fabricants de moules et outils et les autres métiers connexes. Nous reconnaissons que le mandat de votre comité est beaucoup plus vaste et qu'il touche à des domaines qui nous préoccupent mais dont nous connaissons peu de choses. Nous avons donc préparé ce mémoire qui ne porte que sur les questions qui, à notre avis, relèvent de notre champ de connaissances.

Seuls les fabricants d'outils peuvent faire partie de notre association. Une grande partie de nos membres se trouvent en Ontario, tout comme la majorité des fabricants d'outils. Tous les niveaux de gouvernement reconnaissent que notre association est le porte-parole de notre industrie. Nos membres, au nombre de 109 environ, font partie, à titre indépendant, des divers conseils consultatifs sur la formation industrielle dans la plupart des communautés.

Au cours des 25 dernières années, l'association a participé à des études qui ont confirmé la pénurie permanente de travail-

[Texte]

of skilled trades. We believe that industry, government and education accept this as a fact, and further fact-finding studies will not expand that knowledge. We support the mandate of this committee with a desire that the conclusions reached will emphasize the implementation of programs directed to the solution of the problem.

We believe that the basis for industrial training is on-the-job training through regulated apprenticeship program guidelines. Related or theoretical training is best done through existing educational institutions. Industrial training can be short or long term—short term is one year or less. Both are required to meet specific job-oriented skill requirements. Both are required for retraining as well as base technical knowledge. On-the-job training is the best place to transfer skills.

Because the shortage of skills is so severe today, we believe that training initiatives recently started will not satisfy the skilled needs of industry in the next five years when consideration is given to industrial growth and attrition. A major, not-recognized factor, contributing to attrition, in addition to the aged workforce, is the major requirement of technical skills in middle management.

A brief comment. We have read several other briefs and we do not see that, and yet we recognize that in our industry our whole technical sales and management organization primarily comes from the skilled training, and it moves off the machine into the sales, marketing, research area.

We believe that this shortage cannot be eliminated by short-term crash programs which produce unacceptable levels of skills and dilute our resources—financial and educational.

We support the policies of training Canadians. However, we recognize the need for immigration to meet peak demands for skills. Thus, we are stating that crash programs, shifting on-the-job training to institutions, is not the answer for the development of on-the-job skills. In this concept, industry-controlled training centres are not considered to be institutions. Thus we support industry-controlled industrial training centres.

So that there is no misunderstanding of the support, we do not support subcontracting of on-the-job training to community colleges. We do support subcontracting of on-the-job training to industrial-controlled training centres. We recommend financial support by the federal government to these industrial-training centres located where there is adequate industrial support, as a supplement to the fundamental financial support to industry of on-the-job training—short or long term. We emphasize that industrial training centres should only be established in areas where industry needs will require this type of supplementary support on a continuous basis.

[Traduction]

leurs spécialisés. Nous croyons que les représentants de l'industrie, des gouvernements et des institutions éducatives reconnaissent ce fait, et d'autres études seraient inutiles. Nous approuvons le mandat de votre Comité et nous souhaitons que vos conclusions suscitent la mise en œuvre de programmes visant à résoudre le problème.

Nous croyons que la formation industrielle doit se faire en cours d'emploi grâce à un programme réglementé d'apprentissage. Les institutions d'éducation existantes savent bien offrir la formation théorique ou connexe. La formation industrielle peut se faire sur une période courte ou longue; une formation à court terme serait d'une durée d'un an ou moins. Ces deux régimes doivent répondre à des besoins précis en matière de compétence. Ils sont tous les deux nécessaires, tant pour le recyclage que pour la formation technique de base. La formation en cours d'emploi répond le mieux à ces besoins.

Parce que la pénurie de main-d'œuvre spécialisée est très critique aujourd'hui, nous croyons que les initiatives de formation prises récemment ne permettront pas de répondre aux besoins de l'industrie au cours des cinq prochaines années, surtout quand on pense à la croissance industrielle et à l'érosion du personnel. Un facteur très important et peu reconnu contribue à l'érosion du personnel, en plus du vieillissement des travailleurs; il s'agit de l'important besoin de personnel qualifié parmi les cadres moyens.

Permettez-moi une petite digression. Nous avons lu plusieurs autres mémoires et on n'y reconnaît pas ce fait; pourtant, nous savons qu'au sein de notre industrie, le personnel de gestion et de vente technique vient de la main-d'œuvre spécialisée; ces travailleurs quittent leurs machines pour les services de mise en marché, de vente et de recherche.

Nous ne croyons pas que cette pénurie puisse être comblée par des programmes accélérés à court terme qui ne peuvent nous fournir des travailleurs vraiment compétents et qui imposent un fardeau à nos ressources financières et éducatives.

Nous appuyons la formation de Canadiens. Cependant, nous reconnaissons le rôle de l'immigration pour répondre aux grandes demandes de travailleurs spécialisés. Nous croyons donc que des programmes accélérés et la formation en institution plutôt qu'en cours d'emploi ne sauraient assurer l'acquisition de véritables compétences. Précisons ici que les centres de formation contrôlés par l'industrie ne sont pas considérés comme des institutions. Nous appuyons conséquemment ces centres de formation industrielle contrôlés par l'industrie.

Afin qu'on comprenne bien notre appui, précisons que nous n'acceptons pas qu'on confie à des collèges communautaires la formation en cours d'emploi. Nous préférons que cette formation industrielle en cours d'emploi soit confiée à des centres de formation contrôlés par l'industrie. Nous recommandons que le gouvernement fédéral accorde son appui financier à ces centres de formation industrielle situés là où les sociétés intéressées pourront assurer le soutien logistique nécessaire; cette aide du gouvernement fédéral s'ajouterait à l'aide financière fondamentale accordée à l'industrie pour la formation en cours d'emploi, à court ou à long terme. Nous soulignons le fait que les centres de formation industrielle ne devraient être créés que dans les régions où, pour répondre aux besoins, il est nécessaire que ce type d'aide supplémentaire soit assuré de façon continue.

[Text]

We believe that on-the-job training is a continuation of the educational process, and as such, should receive the financial support accorded to education. The extent of this support should provide the employer a subsidy equal to his costs of on-the-job training, thus eliminating the non-competitiveness of companies who train versus those who do not. We are not prepared to recommend the source of these funds—levy, taxation or others. This, we believe, is a political decision.

• 0935

In recommending skill-training subsidies, we recognize the essential involvement of government in the monitoring on-the-job training and the portability of the skilled tradesmen. This condition exists today in the successful employer-sponsored training program jointly administered by our industry, the federal and the provincial governments. It is our industry, the CTMA, which established the pilot project. We believe the cost of expanding existing programs to a level where in ten years skilled training of Canadians will offset the necessity of immigration represents additional investment in training. This new investment, we believe, can be minor if existing training funds are re-allocated towards on-the-job training.

We are fully aware that cost-effective industrial skill-training can only be achieved through a co-operation and co-ordination of provincial and federal programs.

In summary, we believe that government policy, developed within the recommendations of this submission, will be the basis for expanding the employment of Canadians in the skilled trades, metal working industry in the 80s.

The Chairman: Thank you very much. That is a very to-the-point brief and deals with the problems, makes very specific recommendations and does not waste any time doing it.

Mr. Strickland: Mr. Allmand, we have had considerable experience making these recommendations.

The Chairman: We have said this before, but we want to have a very action-oriented report to try to deal with some of the problems, and our deadline is the end of June. We hope to have the report out sometime in early June, so I hope we cannot only make a report but follow up on it.

One of the advantage of having the task force made up of members of Parliament is that once we make our report, we will all still be in the House to hound the government and we have opposition critics on the committee. So while I may be doing it on the inside, they will probably be doing it on the outside. I will call on Jim Hawkes to lead off the questioning.

[Translation]

Nous croyons que la formation en cours d'emploi est un complément à l'enseignement traditionnel, et qu'à ce titre, elle a droit à l'appui financier accordé à l'enseignement. Cet appui financier devrait assurer à l'employeur qu'il recevra une subvention égale à ses propres coûts de formation en cours d'emploi, ce que éliminerait les différences de capacité concurrentielles entre les sociétés assurant la formation et celles qui ne s'en occupent pas. Nous ne sommes pas disposés à faire une recommandation quant à la source de ces fonds, qu'il s'agisse d'une cotisation fiscale ou d'autres prélèvements. A notre avis, c'est là une décision politique.

En recommandant qu'on accorde des subventions à la formation des travailleurs spécialisés, nous reconnaissons la participation essentielle du gouvernement au contrôle de la formation en cours d'emploi et au déplacement des travailleurs spécialisés. Cette participation est évidente dans l'excellent programme de formation parrainé par l'employeur, administré conjointement par notre industrie ainsi que par les gouvernements fédéral et provinciaux. C'est notre industrie, l'Association canadienne des fabricants d'outils, qui a mis sur pied le projet-témoin. Nous voudrions que les programmes existants prennent une importance telle que, d'ici à dix ans, le nombre de Canadiens nouvellement formés éliminera le besoin d'importation de main-d'œuvre; le coût de l'expansion de ces programmes existants représentera un investissement supplémentaire dans la formation. A notre avis, ce nouvel investissement sera peu élevé si les fonds actuellement consacrés à la formation sont réorientés vers la formation en cours d'emploi.

Nous savons bien qu'une formation industrielle spécialisée ne saurait être efficace sans la coordination des programmes fédéral et provinciaux.

En résumé, nous croyons que, si elle tient compte de nos recommandations la politique gouvernementale permettra d'accroître le nombre de travailleurs spécialisés canadiens dans l'industrie du travail du métal au cours des années 80.

Le président: Merci beaucoup. C'est là un mémoire très direct qui traite du problème, qui contient des recommandations précises et où on ne perd pas de temps à tourner autour du pot.

M. Strickland: Monsieur Allmand, nous faisons ces mêmes recommandations depuis longtemps.

Le président: Nous l'avons dit auparavant, nous voulons présenter un rapport actif qui suscitera une prise de décision rapide afin de régler certains de ces problèmes; notre mandat se termine à la fin de juin. Nous espérons pouvoir présenter notre rapport au début de juin, afin d'avoir le temps de lui donner suite.

L'un des avantages d'un groupe de travail constitué de députés, c'est qu'une fois le rapport présenté, nous serons tous encore à la Chambre des communes pour influencer le gouvernement, puisqu'il y a des critiques de l'opposition au sein du comité. Ainsi, pendant que nous travaillerons de l'intérieur, ils feront des pressions de l'extérieur. Je cède maintenant la parole à Jim Hawkes qui sera le premier intervenant.

[Texte]

Mr. Hawkes: Thank you Mr. Chairman. Welcome, and I echo the same sentiments; it is nice to see a short, to-the-point brief. You mentioned you had 109 members and that your industry was heavily concentrated in Ontario. Can you give us some sense of that distribution of your 109 members? Are all ten provinces involved?

Mr. Strickland: The industry really is concentrated in Ontario. We have members in Quebec, but no members outside of Quebec and Ontario. Our industry, I might have mentioned, is significant in that the direct labour in our plants is skilled, versus the normal manufacturing plant where the direct labour is semi-skilled or unskilled and the support or indirect labour is skilled.

Mr. Hawkes: Okay. You do not seem to be concerned about forecasting, and I just contrast: The Canadian Machinery and Equipment Manufacturers' Association said that one of the responsibilities of government about every three years should be to do some kind of an inventory of the number of people in training and the forecasted demand. Otherwise, you could some day face a situation where you were in fact training people for jobs that did not exist; they wanted us to be alert to that kind of thing. There is no similar vein in your presentation. Is your shortage so critical, is your turnover so great, that there is no concern of over-training?

Mr. Frank Minnick (Director, Canadian Tooling Manufacturers' Association, Vice-President, Brown Boggs Foundry and Machine Co. Ltd.): I think that was in the brief. It stated that in the next five years, we were not going to be able to catch up.

Mr. Hawkes: Right, but what after the five years?

Mr. Strickland: In the brief, we indicated that following a program of this type, we think we will be able to employ Canadians. Through the employment of trained Canadians, we will meet the goals of employment.

• 0940

Mr. Gerry Elford (Director, Canadian Tooling and Manufacturers' Association): I think the industry is looking at manpower forecasting as being as difficult as any other type of forecasting that is done. As closely as we attempt to do our forecasts, the interacting forces, the market forces that really dictate what your manpower peak periods are going to be indicate to us that in the next five years we will have peaks that our training programs will not meet the demand for. It may be that this same condition will exist, depending on growth, in the following five years. We forecasted back in 1975 that in 1980 the industry in general, not just the tooling industry, would require something like 2,500 apprentices in training in order to meet the needs of 1980. I believe in Ontario at the present time there is just about that number in training, and it is not meeting the needs of the industry.

[Traduction]

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Je vous souhaite la bienvenue et je réitère les propos du président; il est agréable d'entendre un mémoire aussi bref et direct. Vous avez dit que votre association compte environ 109 membres et que votre industrie est surtout située en Ontario. Pourriez-vous nous dire de quelles régions viennent vos 109 membres? Toutes les provinces sont-elles représentées?

M. Strickland: En fait, notre industrie se trouve surtout en Ontario. Nous avons certains membres du Québec, mais aucun à l'extérieur de ces deux provinces. J'aurais pu préciser que notre industrie est particulière, en ce sens que la plupart des travailleurs de nos usines sont spécialisés; dans les usines ordinaires, la plupart des travailleurs ont peu ou pas de compétence spécialisée, alors que le personnel de soutien ou indirect est spécialisé.

M. Hawkes: D'accord. Vous ne semblez pas vous préoccuper des prévisions, contrairement à d'autres organismes. Les représentants de la Canadian Machinery and Equipment Manufacturers' Association nous ont dit que le gouvernement devrait effectuer, tous les trois ans environ, un inventaire des employés en formation ainsi que de la demande prévue. Sinon, un jour, vous pourriez assurer la formation d'employés pour lesquels il n'y a pas de postes; ces gens voulaient nous mettre en garde contre une telle possibilité. Vous n'en parlez pas dans votre exposé. Votre pénurie est-elle si grande, votre roulement est-il si considérable qu'il n'y a pas lieu de se préoccuper d'un excédent de personnel qualifié?

M. Frank Minnick (directeur, Association canadienne des fabricants d'outils, vice-président, Brown Boggs Foundry and Machine Co. Ltd.): Je crois que nous en avons parlé dans notre mémoire. Nous disons qu'au cours des cinq prochaines années, nous ne serons pas en mesure de combler cette lacune.

M. Hawkes: C'est bien, mais après cinq ans, que se passera-t-il?

M. Strickland: Nous avons dit dans notre mémoire qu'avec un programme comme celui que nous avons recommandé, nous croyons être en mesure d'embaucher des Canadiens. Grâce à l'embauche de Canadiens compétents, nous atteindrons nos objectifs d'embauche.

M. Gerry Elford (directeur, Association canadienne des fabricants d'outils): Du point de vue de l'industrie, les prévisions de besoins de main-d'œuvre sont aussi difficiles que tout autre type de prévisions. Selon nos prévisions, des forces qui influencent le marché c'est-à-dire celles qui dictent vraiment les périodes de pointe pour les besoins de main-d'œuvre, la demande atteindra au cours des 5 prochaines années des sommets dépassant les possibilités de nos programmes de formation. La même situation peut se perpétuer dans les 5 années suivantes, selon la croissance du marché. En 1975, nous avons prévu qu'en 1980, l'industrie en général, et pas seulement les fabricants d'outils, aurait besoin d'environ 2,500 apprentis en formation afin de répondre aux besoins de 1980. Présentement en Ontario, je pense que cela représente le nombre de personnes en formation, et cela ne suffit pas à répondre aux besoins de l'industrie.

[Text]

Forecasting manpower is extremely difficult to get a sound handle on, and it is something that has to be monitored on a continuing basis.

Mr. Hawkes: The tar sands plants are not proceeding in terms of that kind of economic stimulus, the auto industry is on a downturn, and you are saying you are still expanding. In the face of those two major economic factors in Canadian society, you are still flat out?

Mr. Strickland: A major portion of the production of our industry is exported. The tooling industry has been an export industry for years and years. I suppose it is affected by the whims of the Canadian economy, but it is also affected by the opportunities of the North American world economy. A factor today is that although the automobile industry is down, the tooling requirement in retooling for the down-size cars, transmissions, et cetera, has made our industry operate at levels close to capacity for the past two or three years as Canadian companies retool, as foreign companies retool and procure their tooling from our members.

Mr. Hawkes: So the Canadian dollar that is valued low is a stimulus to your industry; it is a stimulus to exports. A Canadian dollar that is at 83 cents helps your industry in terms of the exports.

Mr. Strickland: Absolutely.

Mr. Hawkes: I come to the part of your brief where you indicate that training costs are a factor but you are not prepared to make a recommendation because you see the issue of training costs as a political issue. To go one step further, what does it do to your international competitive position if the entire cost of training must be borne by your industry?

Mr. Strickland: By this specific industry?

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Strickland: I would think it would make us less competitive. It would be one of the factors that would raise our costs and make us less competitive.

Mr. Hawkes: Dangerously so? If this committee were to recommend that there be some kind of levy within your industry to pay the costs within your industry, one spread across your industry as an entity, what would that do to your competitive position in terms of your export markets?

Mr. Strickland: I guess I would have to ask, what is the size of the levy? If you introduce a levy program, I suppose you would have to recognize that those who are doing this training would not pay the levy, or not pay a portion of the levy. Would that not be a reasonable assumption?

Mr. Hawkes: The basic feature of a levy system is that everybody pays but some get money back. Those that train get the money back, but everybody puts it in.

[Translation]

Les prévisions des besoins de main-d'œuvre sont extrêmement difficiles à établir et doivent être révisées constamment.

M. Hawkes: Ce genre de stimulus économique manque présentement aux usines de transformation des sables bitumeux, l'industrie automobile connaît un déclin, mais vous, vous êtes toujours en expansion. Face à ces deux éléments économiques importants au Canada, vous êtes toujours dans la même situation?

M. Strickland: Une grande partie de la production de notre industrie va à l'exportation. Depuis de nombreuses années, les fabricants d'outils sont des exportateurs. Je présume que les caprices de l'économie canadienne touchent cette industrie, mais elle est également sensible aux possibilités qu'offre l'économie mondiale et nord américaine. Aujourd'hui, malgré le déclin de l'industrie de l'automobile, les besoins d'outillage, de réoutillage pour les voitures plus petites, les transmissions et ainsi de suite, sont tels que notre industrie fonctionne presque à pleine capacité depuis deux ou trois ans, au fur et à mesure que les compagnies canadiennes ainsi que les compagnies étrangères se dotent de nouveaux outils, et achètent leurs outils à nos membres.

M. Hawkes: Donc, la baisse du dollar canadien est un stimulus pour votre industrie, pour les exportations. Un dollar canadien qui ne vaut que 83 cents aide votre industrie au chapitre des exportations.

M. Strickland: Absolument.

M. Hawkes: Je me reporte à la partie de votre mémoire où vous dites que les coûts de formation sont un élément, mais que vous n'êtes pas prêts à formuler des recommandations sur cette question, car vous considérez que c'est une question politique. Notre position concurrentielle internationale s'en trouverait-elle diminuée si vous deviez absorber la totalité des coûts de formation?

M. Strickland: Vous parlez de cette industrie en particulier?

M. Hawkes: Oui.

M. Strickland: Je pense que nous serions moins concurrentiels. Cela augmenterait nos coûts et nous serions moins concurrentiels.

M. Hawkes: Est-ce que ce serait un danger? Si le comité recommandait un genre de système de redevances par lequel l'industrie en général payerait les coûts de formation, cela aurait-il des répercussions sur votre situation concurrentielle internationale?

M. Strickland: Quelle serait l'importance de cette redevance? Si vous introduisez un tel programme, je présume que ceux qui font leur propre formation ne payeraient rien, ou ne payeraient qu'une partie de cette redevance. Est-ce que ce ne serait pas là une supposition logique?

M. Hawkes: La caractéristique fondamentale d'un tel système c'est que tous contribueraient même si certains obtiennent un remboursement.

[Texte]

• 0945

Mr. Strickland: In this brief, we attempted to avoid that, because we consider that industrial training is an extension of the educational process, and as the cost of the educational process is not assigned to parents with children only, perhaps this should be assigned to the general economy rather than the industry that requires the candidates. I will also emphasize that the graduates of this kind of training find employment outside our industry. The skills developed here make these individuals exceptionally useful for all industries which require management with some technical base.

Mr. Hawkes: So your industry is bled, in that sense; some of the manpower you train is taken off into other parts of the Canadian economy?

Mr. Strickland: As I said here, I was surprised, in reading other briefs, that that is not brought out. We believe as much as 10 per cent of the graduates of the training programs do not end up running machines. This man was a graduate of the Ford trade school some years ago. He is the president of a good-sized company. One would look in our industry—the leaders in our companies or industry primarily come from the skilled trades.

Mr. Hawkes: The reason for my concentration on this issue is that there are seven members of this committee. We have been together a lot of hours in a lot of places in the last few months, and some are predisposed, I think it is fair to say, towards a levy-grant system; some of us are less so. We will be going to look at the experience in some other countries which have tried the levy-grant system. But in your brief, when you say it is a political decision—I agree the politicians are going to have to make the decision on where the training funds come from, but I think it is important that we explore your industry and the impact of the different ways of funding. I guess you are not as neutral as your brief maybe sounds. You would prefer that the costs of training be borne by society at large, because the people who are trained benefit society at large.

Mr. Strickland: Absolutely.

Mr. Hawkes: You would see some potential loss of markets if in fact all the training costs were borne by your industry alone; that might put you at some competitive disadvantage internationally.

Mr. Strickland: Yes.

Mr. Hawkes: I think it is important.

Mr. Elford: Internationally and domestically—companies that are training compete both internationally and domestically, and the domestic situation could be detrimental in whether or not you stay in business because of your competitive position as a company, whether you are operating outside the country with export business or internally with your domestically based business.

With a view to funding of our programs, we have said in other briefs that we believe the amount of money being spent on industrial training in Canada—the Department of Employment and Immigration has recognized in the last few years

[Traduction]

M. Strickland: C'est une question que nous avons essayé d'éviter dans notre mémoire car nous considérons que la formation industrielle est un prolongement de l'enseignement; or, comme les coûts de l'enseignement ne sont pas seulement imputables aux parents, on pourrait faire en sorte que l'économie en général contribue, plutôt que l'industrie qui a besoin de travailleurs. J'insiste également sur le fait que les diplômés de ce genre de formation trouvent de l'emploi ailleurs que dans notre industrie. Les compétences acquises font que ces personnes sont exceptionnellement utiles pour toutes les industries ayant besoin de gestionnaires ayant une formation technique.

M. Hawkes: Donc, vous perdez les personnes que vous formez car elles trouvent un emploi ailleurs dans l'économie canadienne?

M. Strickland: Je le répète, j'ai été surpris que cet aspect n'ait pas été soulevé dans les autres mémoires que j'ai lus. Nous pensons qu'au moins 10 p. 100 des diplômés des programmes de formation trouvent du travail ailleurs. Un ancien diplômé de la Ford trade school est maintenant président d'une compagnie assez importante. Dans notre industrie, dans nos compagnies ou dans l'industrie en général, les leaders proviennent des métiers spécialisés.

M. Hawkes: J'insiste sur cet aspect car nous sommes un Comité de sept membres qui avons passé beaucoup d'heures ensemble au cours des derniers mois; nous avons visité beaucoup d'endroits et certains d'entre nous, on peut le dire, sont favorables à un système de subventions en redevance, d'autres moins. Nous allons nous rendre dans d'autres pays qui ont adopté ce système. Dans votre mémoire vous dites que c'est une décision politique. Certes, ce sont les politiciens qui devront prendre la décision quant à la source de financement, mais je pense qu'il est important d'étudier la situation de votre industrie et les effets des différents modes de financement. Je pense que vous n'êtes peut-être pas aussi neutre que votre mémoire le laisse entrevoir. Vous préféreriez que les coûts de formation soient imputables à la société en général parce qu'en fin de compte, c'est elle qui en bénéficierait.

M. Strickland: Absolument.

M. Hawkes: Dans le cas où les coûts de formation seraient absorbés en totalité par votre industrie, envisageriez-vous une diminution possible de vos marchés et un affaiblissement de votre situation concurrentielle sur le plan international?

M. Strickland: En effet.

M. Hawkes: Je pense que c'est important.

M. Elford: Les compagnies qui s'occupent de formation doivent faire face à la concurrence sur le plan international et national. La situation nationale pourrait avoir un effet néfaste car elle détermine si vous pouvez rester en affaires, que vous exportiez ou non.

Au chapitre du financement de nos programmes, nous avons dit dans d'autres mémoires que nous croyons que les sommes consacrées à la formation industrielle au Canada... le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a reconnu au cours des

[Text]

that it could redirect funds from programs that are not generating the type of skills the industry needs. It may be that through a redirection of existing funding these objectives could be achieved for the betterment of industry as a whole, and that may pre-empt the need to implement additional sources of funds such as the levy or taxation system.

We have also gone on record previously as saying that we believe a skilled work force is a national asset, and as such, funding for it should be on a general basis.

• 0950

Mr. Hawkes: Okay. On the cost side, I can envision wage costs, capital costs and something I would call "ruined material" costs. Are there other costs that I cannot think of, and what is the relative portion of those three factors, or any others that you can tell me about?

Mr. Elford: There have been a number of studies done on the cost of training which do encompass what you are looking at. The major portion of costing evolves around the nonproductive portion of an apprenticeship in the early years of training. This is because he is not only nonproductive himself but because a journeyman is having to work with him in an instructional capacity, there is a loss of the journeyman's productivity as well.

Then you get into the quality aspect of training. There is a fair amount of scrap work or defective work produced in the early years of an apprenticeship and these costs are factored in capital costs, machine utilization for training programs rather than being allocated to production.

Another cost that you have not mentioned is the one of attrition where you train a man, get him through his apprenticeship course and then lose him. That has a very high impact on the cost effectiveness of a program. Some of the studies done indicate that it could be up to two or two and a half years after the completion of the training program that a company really reaches its break-even point with respect to cost recovery. If you lose the apprentice on graduation through attrition to companies that are not training and, therefore, are paying a premium for the skilled help that they need to keep their production facilities operating, that has a very serious impact on cost as well.

Mr. Hawkes: Okay. You mentioned the new programs would not get the job done. What are the new programs that are affecting your industry and what are the strengths and weaknesses of those?

Mr. Elford: I think we mentioned the EST program, which started within the last two years. We initially piloted, with the Province of Ontario and the federal government, Employee Sponsored Training which has come into being in the last two years. It provides financial assistance to companies on a long-term training basis. This had not been done in the past. That program, along with the regulations that the Province of Ontario adopted on the recommendations of a provincial advisory committee, established the apprenticeship training program on a unified basis across Ontario.

[Translation]

dernières années qu'il pourrait réorienter les crédits de programmes qui ne produisent pas le genre de compétence dont l'industrie a besoin. Il est possible que la réorientation des fonds existants permette d'atteindre ces objectifs pour le bien de l'industrie en général et évite de faire appel à d'autres sources de financement comme un système de taxation ou de redevance.

Nous avons déjà dit qu'à notre avis une main-d'œuvre spécialisée constitue un actif national et c'est pourquoi on devrait le financer sur une base générale.

M. Hawkes: Très bien. Quant au coût, on entrevoit des coûts de salaire, d'immobilisation, et ce que j'appellerai «les matériaux gâchés». Y aurait-il d'autres coûts que je n'ai pas mentionnés, et quelle serait la proportion relative de ces trois facteurs ou de tout autre?

M. Elford: Plusieurs études ont été faites sur le coût de la formation, qui ont examiné cet aspect. Le coût principal et la période non productive de l'apprenti dans les premières années de sa formation. Et non seulement parce que l'apprenti lui-même ne produit rien, mais aussi parce que l'ouvrier qualifié qu'ils forment voit sa propre productivité diminuer.

Il y a aussi l'incidence de la formation sur la qualité du produit. Au début de l'apprentissage, il y a une quantité assez importante de travail gaspillé, et ces coûts sont imputés aux frais d'immobilisation, et d'utilisation de la machine pour les problèmes de formation, plutôt qu'aux coûts de production.

Un autre facteur qui entre en jeu et dont que vous n'avez pas mentionné est l'attrition, selon laquelle la société forme un apprenti, pour ensuite le perdre à une autre société. Cette attrition a une incidence très importante sur le ratio de coûts bénéfiques d'un programme. Certaines études ont indiqué qu'il faut attendre deux ou deux ans et demi après la fin d'un programme de formation pour que la société recouvre ses frais de formation. Donc la perte d'un apprenti nouvellement diplômé qui va travailler pour une autre société qui ne fait pas de formation et qui paie donc une prime pour recruter des ouvriers qualifiés afin de maintenir sa production, a aussi une incidence importante sur les coûts.

M. Hawkes: Très bien. Vous avez dit que les nouveaux programmes ne sauraient répondre aux besoins. Quels sont les nouveaux programmes qui touchent votre industrie, et quelles sont leurs faiblesses et leurs forces?

M. Elford: Nous avons mentionné le programme «Formation offerte par l'employeur» qui a débuté il y a deux ans. Nous avons lancé ce programme avec la collaboration de la province de l'Ontario et du gouvernement fédéral au cours des deux dernières années. On assure une aide financière aux sociétés pour la formation à long terme. Ceci ne s'était jamais fait. Ce programme, à l'appui des nouveaux règlements de la province de l'Ontario suite aux recommandations du comité consultatif provincial normalise le programme de formation des apprentis partout en Ontario.

[Texte]

All of these things have come into being within the last two years and, in our industry, have proven quite successful and have been adopted now by others that require skilled training. These programs are expanding.

The amount of funding, however, that is provided under this program does not meet more than about 20 per cent of the costs of training.

Mr. Hawkes: You would say it is a good program but it needs more funding.

Mr. Elford: It needs expansion. We have found, throughout our own member companies, that when the assistance came in the number of companies that were training increased and the number of apprentices increased quite dramatically within our own association. The same held true as the program was expanded to other associations and other community groups, that it helped to encourage more companies to train because it offered financial assistance.

It is our belief that the program could grow even more if the funding was higher.

• 0955

Mr. Hawkes: One last question. How would it work if you trained an apprentice and another company hired them and they had to pay a kind of fine to the original company? Perhaps we should not call it a fine, but would that work better than a grant levy system?

Mr. Elford: It is possible. I have lost a fair number of my apprentices on graduation because of proximity to a large corporation that has peak demands for a skilled workforce. I have often looked at the fine situation and thought, well, perhaps I should be in the placement service business, so that when they here my trained men I can get a fee for it.

Mr. Hawkes: The hockey teams do it.

Mr. Elford: Yes, and the fee would be very high. Whether or not we would ever be successful in embodying something like that in legislation, I do not know. But it would be a consideration, because as I mention earlier, the attrition at the graduation stage is a very high factor in the over-all cost to a company of training. If you do not get those two and a half years after the training is completed, you just do not recover those costs and you have lost a skilled man.

Mr. Strickland: My opinion is that from a practical point it will not work. You have a vindictive approach which says, if you expand you have to pay a fine. Then it is a licence to steal or a licence to obtain people. Although it is not developed in this brief it is my fundamental belief that our industry is an industry that by virtue of the products we manufacture and the employment of skilled trades, we are in the position to train much like the legal profession and the accountants go through their apprenticeship programs. We are in the position to train. This is a normal process that people would be trained in our industry, go to other industries and work in fields other than

[Traduction]

Tout ceci s'est fait depuis deux ans, a connu beaucoup de succès dans notre industrie et a maintenant été adopté par d'autres industries qui ont besoin d'ouvriers qualifiés. Ces programmes sont en pleine expansion.

Toutefois, les fonds disponibles pour ce programme ne peuvent défrayer qu'environ 20 p. 100 des coûts de formation.

M. Hawkes: Donc c'est un bon programme, mais qui manque de capitaux.

M. Elford: Non, il faut lui assurer encore plus d'expansion. Par le biais de nos sociétés membres, nous avons découvert qu'au moment où cette aide a été offerte, le nombre des sociétés qui offraient une formation a augmenté d'une façon assez dramatique ainsi que le nombre des apprentis au sein de notre association. Lorsque le programme a été offert à d'autres associations et groupes communautaires, plus de sociétés ont entrepris la formation, en plus de l'aide financière disponible.

Nous croyons que le programme prendrait encore plus d'expansion avec un financement accru.

M. Hawkes: Voici ma dernière question. Que penseriez-vous d'un système selon lequel une société qui recruterait un apprenti d'une autre société qui avait assuré sa formation, devrait payer une amende quelconque à la compagnie originale? Amende est peut-être un mauvais terme, mais un tel système serait-il meilleur que le système de subventions et de contributions obligatoires?

M. Elford: Peut-être. Bon nombre de mes apprentis sont partis chez une grande société voisine qui cherche des personnes qualifiées à une certaine période de pointe. J'ai souvent pensé à cette possibilité d'amende, et je me suis dit peut-être devrais-je lancer un service de placement; ainsi si on prenait mes employés nouvellement formés, je pourrais exiger une prime.

M. Hawkes: C'est bien ce que font les clubs de hockey.

M. Elford: Oui, cette prime serait très élevée. Toutefois je ne sais pas si on réussirait à entériner une telle disposition dans une loi. Mais on devrait certainement en étudier la possibilité, car comme je mentionnais plus tôt, l'attrition des nouveaux diplômés constitue un facteur important dans les coûts d'ensemble de la formation pour une société. Si on ne peut garder un employé pour au moins deux ans et demi après sa formation, on ne peut pas recouvrer ses coûts, et on perd un ouvrier qualifié.

M. Strickland: Personnellement je pense que cette idée n'est pas pratique. C'est une approche à caractère indicatif qui indique que toute expansion est passible d'amende. C'est une licence permettant de faire la rafle dans d'autres compagnies. Quoique nous ne l'ayons pas mentionné dans notre mémoire, je crois qu'essentiellement notre industrie, en vertu des produits que nous fabriquons et des ouvriers qualifiés que nous employons, est en position de former ses employés au moyen de programmes d'apprentissage comme le font les avocats et les comptables. Nous sommes en mesure d'assurer une formation. Il est normal que les employés soient formés par notre indus-

[Text]

just direct machining. The question was, if they go over there to take a job as a supervisor in the plant and are not running a machine, should they be fined or should they not be fined? I think the practical problem is just insurmountable, if you were going to handle it that way.

That leads me back to stress this point: If we recognize that on-the-job training in the skilled trades is a function of the educational system, and if our industry was sufficiently compensated so that when we lose skilled people it is not a tremendous economic loss, that in our industry we are expected to train in a normal way, I think that would offset a lot of the economic costs and the poor position of our industry.

My plants are in Windsor, London and Clinton. In Windsor, I am right next door to the transmission plant at Ex-Cell-O Colonial, and I see the opportunities that are there. I recognize the problems that they have and I recognize that it is impossible for them, in a short term, to obtain the skilled employees that they require without going outside their own organization. I also recognize that the type of trades that that company and many others employ will only generate so many skilled employees in their plants. They may employ 4,000 to 6,000 employees, but the ability of those companies to train in the skilled trades that we are talking about is not in ratio to their total employment. It is in ratio to their skilled employment. That is the point I want to make.

• 1000

The Chairman: Since the meeting started, two additional members of the task force have joined us; Bruce Lonsdale from Timiskaming in northern Ontario and John McDermid from Brampton-Georgetown in Ontario.

I have some questions and then I will move to the other members. We deal with all sorts of industries and as we are not experts in many of these, if any, could you tell us about some of the products you produce in the Canadian Tooling Manufacturers' Association?

Mr. Strickland: In our plant in London we are a machine tool manufacturer. We produce standard machines in the ram-turret mill of which we export 75 per cent. This is a standard machine sold by distribution and we would sell approximately 1,000 of those machines in one year. We also manufacture special purpose machines which are metal-cutting machines that are designed to manufacture or machine a product. For example, we have just completed a program where we engineered and built the line-boring and cylinder-boring machines for the V-6 Ford Essex engine plant program. That is the standard and special machines.

Also in our industry, we have people in the cutting-tool industry, and the plant in the Windsor area that I am connected with, manufactures high-speed metal-cutting tools of which 50 per cent of those products are exported as well.

[Translation]

trie et qu'ensuite ils se dirigent vers d'autres industries où il y a d'autres procédés que l'usinage direct. Par exemple, si ces apprentis acceptent un poste de surveillance dans une autre usine, et qu'ils ne travaillent pas sur une machine, devrait-on leur imposer une amende, ou non? Il n'y a pas de solution pratique à ce problème, dans un tel cas.

Je tiens donc à souligner le point suivant: Si on accepte que la formation sur le tas dans les métiers est une fonction du système d'éducation et si on compense adéquatement notre industrie pour la perte de ces ouvriers qualifiés, que notre industrie doit normalement former, cela compenserait les pertes économiques de notre industrie.

Mes usines se trouvent à Windsor, London et Clinton. A Windsor, je suis voisin d'une usine de boîtes de vitesse Ex-Cell-O Colonial, et j'en vois bien les possibilités. Je sais qu'ils ont des problèmes et je reconnais qu'il est impossible pour cette société d'obtenir à court terme les employés qualifiés nécessaires sans les recruter à l'extérieur. Je sais aussi que les outils utilisés par cette compagnie et bien d'autres ne peuvent leur permettre de former qu'un certain nombre d'employés qualifiés dans leurs usines. Ces sociétés comptent de 4,000 à 6,000 employés et leur possibilité de former des ouvriers qualifiés n'est pas en rapport direct avec leur effectif total. Le rapport peut se fonder sur les employés qualifiés. Voilà ce que je voulais souligner.

Le président: Depuis le début de la séance, deux autres membres du groupe de travail sont arrivés. Il s'agit de M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, dans le nord de l'Ontario, et de M. John McDermid, député de Brampton-Georgetown en Ontario.

Je poserai quelques questions, ensuite je céderai la parole à d'autres députés. Nous traitons avec toutes sortes d'industries et nous manquons d'expertise dans beaucoup de domaines, sinon tous. Pourriez-vous nous parler des produits que fabriquent les membres de l'Association canadienne des fabricants d'outils?

M. Strickland: Dans notre usine de London, nous fabriquons des outils d'usinage. Les machines normalisées des tours de tourelles à pistons, dont nous exportons 75 p. 100. C'est une machine normalisée vendue par des distributeurs et dont nous produisons environ 1,000 par année. Nous fabriquons aussi des machines spéciales d'usinage des métaux, spécialement conçues pour fabriquer ou usiner un produit donné. Nous avons justement terminé un programme de construction et de fabrication de machines d'usinage des cylindres qui serviront à la fabrication des moteurs V-6 dans l'usine Ford à Essex. Voilà une idée des machines spéciales et normalisées que nous fabriquons.

Dans notre industrie, aussi, plusieurs sociétés fabriquent des outils d'usinage; les usines dont je fais partie à Windsor fabriquent des outils pour le découpage des métaux à haute vitesse dont 50 p. 100 sont destinés à l'exportation aussi.

[Texte]

The Chairman: Thank you, that gives me an idea of what you produce. You say that a great percentage of the products produced by your members are exported, how much of the Canadian market depends on import into Canada for the type of machinery that you might produce as well? Is this a type of business where you both export and import in Canada?

Mr. Strickland: Absolutely. The market in Canada in the main would be too small to justify manufacturing most of the standard machines and consequently those in Canada who are successful in this business have a high export content. If you were to open up a facility in Canada you would have to look to the export market to provide the volume to justify the investment.

The Chairman: What would be the average size of the firms that are among your members? Would those be described as middle-sized businesses or small businesses; for example, judging it whatever way you wish with your own firms, how would you describe their size in terms of employees, capitalization or sales?

Mr. Strickland: I would believe that the largest company in our association would probably employ, in the section of the industry that we are talking about, 500 or 600 people and the smallest member firm in our industry association would probably employ three or four people.

The Chairman: Could you tell us what the average would be of the skilled tradesmen working in your plants? I ask that question because we have had others, economists and researchers, who have said that the average age of the skilled work force is getting quite old, that it is well over 45. Would you say that is true for your own industry?

Mr. Strickland: That is true, yes.

The Chairman: It is hard to understand, and we say it is hard to understand and maybe there are very good reasons and we have been told some of them, but in your brief on page two you say that because the shortage of skills is so severe today, et cetera, we have this problem of youth unemployment. There are severe shortages according to you and others in these skilled trades. Why do you think the youth are not responding? They are unemployed, you have jobs open, and they say they want to work, why are they not going into these skilled trades?

Mr. Strickland: The youth are responding today.

The Chairman: They are responding today?

Mr. Strickland: Yes.

• 1005

The Chairman: Well, by that you mean they were not responding two and three years ago, but now they are?

Mr. Strickland: Well, I think, too, and I am sure the others would have figured it out, that the policies of the government in the past have promoted within the industry the concept that skilled trades would be best acquired through immigration—bring the people into the country. Consequently, as far as the industry was concerned, probably at that time the best economic sense was to bring someone in who was skilled rather than train from within; therefore, the industry at that time

[Traduction]

Le président: Merci, cela nous donne une idée de vos produits. Vous dites qu'un pourcentage important des produits de votre Association sont destinés à l'exportation. Dans quelle mesure le marché canadien dépend-il des importations pour le genre de machines que vous fabriquez? Est-ce le genre d'entreprise où au Canada on importe comme on exporte?

M. Strickland: Absolument. Le marché au Canada est vraiment trop restreint pour justifier la fabrication de la plupart des machines normalisées et, par conséquent, les fabricants au Canada de ces machines doivent leur succès à une forte exportation. Si l'on devait installer une nouvelle usine au Canada, il faudrait compter sur le marché d'exportation pour assurer le volume qui justifierait un tel investissement.

Le président: De quelle taille sont les sociétés membres de votre Association? Peut-on les classer comme petites ou moyennes entreprises; c'est-à-dire, selon vos propres usines, de quelle taille sont-elles, en termes d'employés, de capitaux d'immobilisation ou de ventes?

M. Strickland: Dans le secteur dont nous parlons, la plus grande société au sein de notre Association compte 500 ou 600 personnes et la plus petite, trois ou quatre.

Le président: Et en moyenne, combien d'employés qualifiés travaillent pour vous? Je pose la question, car des économistes et des chercheurs disent que l'âge moyen de la population active qualifiée est assez élevé et se chiffre à plus de 45 ans. Est-ce aussi vrai de votre industrie?

M. Strickland: Oui.

Le président: Cela est difficile à comprendre, même s'il y a sans doute de très bonnes raisons dont on nous a fait part d'ailleurs; mais dans votre mémoire, à la page 2, vous dites qu'étant donné un manque critique d'ouvriers qualifiés aujourd'hui, etc., nous avons un problème de chômage des jeunes. Selon vous et d'autres, il y a des pénuries graves d'ouvriers qualifiés. Pourquoi, selon vous, les jeunes ne s'y intéressent-ils pas? Ils sont sans emploi, vous avez des postes à offrir, et ils disent vouloir travailler, alors pourquoi ne se lancent-ils pas dans ces métiers?

M. Strickland: Aujourd'hui, la jeunesse réagit.

Le président: Elle réagit donc?

M. Strickland: Oui.

Le président: Vous voulez dire qu'il y a deux ou trois ans ils ne réagissaient pas, mais qu'ils réagissent maintenant?

M. Strickland: Je crois également, et je suis sûr que d'autres ont tiré la même conclusion, que dans le passé, les politiques du gouvernement ont favorisé l'idée que la meilleure façon d'acquérir des ouvriers qualifiés était par l'immigration. En conséquence, l'industrie croyait probablement que la meilleure façon d'agir du point de vue économique était de faire rentrer au pays des ouvriers qualifiés plutôt que de les former ici; alors, à cette époque l'industrie ne favorisait probablement pas

[Text]

probably did not promote in-house training to the extent they should have or to the extent that they do today.

I think, too, probably in the last ten years, the theme going to my children and other children I see is that the educational system is not in the blue-collar area; the educational system is going to university, et cetera, et cetera. But that changed even before we were in this severe recession, and today the economic returns for the skilled worker in our industry are better than the products of other forms of higher education. The economic trend is higher than the products of other education.

The Chairman: Well, for example, what would be the average pay for a journeyman tool and die maker in your industry?

Mr. Strickland: Gerry? Twenty-five thousand?

Mr. Elford: Twenty-five to thirty thousand would be average.

The Chairman: What about a journeyman welder?

Mr. Elford: A journeyman welder-fitter would be a category I am familiar with, and they are running in the \$25,000 area as well.

The Chairman: So, if I understand you correctly, you believe we are in the middle of a turnaround of attitude with respect to entering the skilled, blue-collar trades; that these young people are beginning to see this is a well-paid livelihood with opportunities to advance in management and even entrepreneurship.

We have met several people like yourselves who started off as welders and tool and die makers and have become presidents, vice-presidents and so on. So, you believe there is this change right now happening? You are answering yes, because we want that on the record.

Mr. Elford: We do see in the last two years with the emphasis that has been placed, particularly in the province of Ontario, in the educational system in adapting programs the industry has recommended such as the high school linkage programs, that the young people are being exposed to our industry as a much lower level in the school system. Some of them are being exposed to it for the first time, and as a result of this exposure, the programs that are being implemented in the high schools that would link them to our apprenticeship schemes in industry have been very successful and the response has been tremendous.

We may not, as an industry, be able to absorb all of the people who are currently showing interest in entering the trades, but it has been like a sudden turnaround because the information is being disseminated where previously, since the mid-sixties, all of the emphasis in the high schools has been towards higher education, either into university or into community college.

The Chairman: Do you think the training period for the skilled trades in your industries could be shortened without sacrificing quality? We have had several witnesses who have suggested that. We had a man when we were in Brampton, who went through the Phillips' training program in Holland and said in that school they train highly skilled workmen in

[Translation]

assez la formation interne, tout au moins pas dans la mesure où elle la favorise aujourd'hui.

Je crois également qu'au cours des dix dernières années, ce qu'on disait à mes enfants était probablement que le système d'enseignement ne visait pas à former des cols bleus mais des candidats à l'université. Mais cela a changé avant même qu'on ne connaisse cette récession sévère, aujourd'hui, le rendement économique de notre industrie est meilleur pour un ouvrier qualifié que pour les diplômés des autres formes d'enseignement supérieur. Les tendances économiques sont plus favorables à ce groupe.

Le président: Quel serait, par exemple, le salaire moyen d'un ouvrier ajusteur compagnon dans votre industrie?

M. Strickland: Gerry? Est-ce que ce serait \$25,000?

M. Elford: La moyenne serait entre \$25,000 et \$30,000.

Le président: Et pour un soudeur compagnon?

M. Elford: Je connais la catégorie de soudeur monteur compagnon, et il gagne également dans les \$25,000.

Le président: Donc, si je vous ai bien compris, vous croyez que nous vivons actuellement un renversement d'attitude et qu'on se dirige davantage vers les métiers de cols bleus; les jeunes commencent à comprendre qu'il s'agit d'un gagne-pain rentable avec des possibilités d'avancer jusqu'au niveau de gestionnaire et même d'entrepreneur.

Nous avons rencontré beaucoup de gens qui comme vous ont débuté comme soudeurs ou outilleurs ajusteurs, et qui sont devenus présidents, vice-présidents, et ainsi de suite. Donc, croyez-vous que ce changement se produise encore maintenant? Vous répondez oui; il faut que votre réponse paraisse au procès-verbal.

M. Elford: Nous avons remarqué que, depuis deux ans, surtout dans la province de l'Ontario, le système d'enseignement mettait l'accent sur l'adoption de programmes recommandés par l'industrie, comme les programmes de liaison avec les écoles secondaires; les jeunes ont maintenant un premier contact avec notre industrie à un niveau beaucoup moins élevé du système scolaire. Pour certains, il s'agit d'un tout premier contact et, grâce à ce contact, les programmes mis sur pied dans les écoles secondaires dans le but de forger un lien avec les programmes d'apprentissage dans l'industrie ont très bien réussi et la réaction a été très positive.

Notre industrie ne pourra peut-être pas absorber toutes les personnes qui expriment maintenant un intérêt dans les métiers, mais cela a été un renversement soudain, car les renseignements sont maintenant disséminés, tandis que depuis le milieu des années soixante, l'emphase dans les écoles secondaires était entièrement centrée sur l'enseignement supérieur, ou bien l'université ou les collèges communautaires.

Le président: Croyez-vous que les périodes de formation pour les ouvriers qualifiés dans vos industries pourraient être raccourcies sans sacrifier la qualité? Plusieurs de nos témoins ont fait cette proposition. Lorsque nous étions à Brampton, un de nos témoins avait suivi le programme de formation de Phillips en Hollande; d'après lui, cette école forme des ouvriers

[Texte]

two years. He himself had immigrated to Canada and started up a business of his own after working as a skilled tradesman. He feels that the training period is too long. Others have said that in wartime we trained highly skilled people in a shorter period of time. We have had varying opinions on this; some say that you cannot shorten it without sacrificing quality. What do you think? To meet the shortages, could we have a shorter training program in apprenticeship than otherwise for our tool and die makers, our welders, and for similar trades, without sacrificing quality?

• 1010

Mr. Elford: I do not believe we can. I worked with the Province of Ontario on the provincial advisory committee for the metalworking industry and set up the current training curriculum profiles for the three trades of general machinist, tool and die maker, and mould maker. The problem we have in attempting to shorten the training period is that the transfer of skill, the on-the-job transfer of skill, in some cases takes in excess of the time that is allowed for training and, conversely, in some cases, depending on the individual's adaptability, it may take less time. What we have tried to establish is a recognition of skill at the earliest possible level. However, most of the regulations are embodied within a time frame that is set out in the basic apprenticeship act in Ontario.

We are trying, through our linkage programs, for example, in the high schools, to give credits so that both sides of the training profiles—that is, the on-the-job side and the related theoretical side, with linkage in the high schools and training in the major subjects of machine shop, drafting, et cetera—will be recognized and credits be given so that the term can be shortened. I do not believe, though, we can say we can cut the time span in half by doing some other form of training similar to what we did during the war. In looking back at that situation, we really did not train skilled people. What we did was we broke down skilled functions and trained people only to do those functions. It was very successful at that time, but a lot of the people who worked on that type of training program could only do a small segment of the overall trade, and it is in the overall area and full journeyman status that we do not feel the time span can be shortened dramatically.

The Chairman: Thank you. Bruce Lonsdale.

Mr. Lonsdale: I just have one question, Mr. Chairman. The Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, in one of their recommendations to us, suggested that the federal government should establish some sort of national trades training policy in terms of determining a national standard of training, a national system of licensing or ticketing tradesmen. Then if a tradesman wanted to move from Ontario, let us say, to Alberta, the people in Alberta would know that he had been trained to the same standards as the people in

[Traduction]

hautement qualifiés en deux ans. Il avait immigré au Canada et lancé sa propre entreprise après avoir travaillé comme ouvrier qualifié. D'après lui, la période de formation est trop longue. D'autres ont dit qu'en temps de guerre, nous avions formé des personnes hautement qualifiées dans une période plus courte. Nous avons entendu différentes opinions à ce sujet; certains disent qu'il est impossible de réduire la durée sans sacrifier la qualité. Qu'en pensez-vous? Afin de combler les pénuries, pourrions-nous offrir des programmes de formation en apprentissage plus courts que d'ordinaire pour les outilleurs-ajusteurs, les soudeurs et autres métiers semblables, sans sacrifier la qualité?

M. Elford: Je crois que non. J'ai travaillé avec la province de l'Ontario au sein du comité consultatif provincial sur l'industrie de la métallurgie; nous avons établi les profils de programmes de formation pour les trois métiers de mécaniciens-ajusteurs généraux, d'outilleurs-ajusteurs et de mouleurs. Le problème que nous rencontrons dans nos tentatives pour raccourcir la période de formation est celui du transfert des connaissances sur le tas, qui prend parfois plus de temps que la période allouée à la formation et, selon l'adaptabilité de la personne en question, peut parfois prendre moins de temps. Ce que nous avons essayé de faire est de reconnaître l'aptitude au plus bas niveau. Toutefois, la plupart des règlements exigent une certaine durée énoncée dans la Loi sur l'apprentissage de base de l'Ontario.

Par l'entremise de nos programmes de liaison, nous essayons par exemple de donner des crédits aux écoles secondaires, afin que les deux volets des profils de formation—c'est-à-dire, le volet pratique et le volet théorique, avec des liens dans les écoles secondaires et de la formation dans les matières importantes comme l'atelier de mécanique, le dessin, et ainsi de suite—soient reconnus et des crédits accordés, afin de réduire la période de formation. Je ne crois toutefois pas qu'il nous soit possible de couper en deux la période de formation en la remplaçant par une autre sorte de formation comme ce qu'on faisait pendant la guerre. Si on examine ce qu'on faisait à ce moment-là, on se rend compte qu'on ne formait pas vraiment des personnes qualifiées. Nous n'avons fait qu'isoler certaines fonctions qualifiées et nous avons ensuite formé des personnes pour accomplir ces fonctions uniquement. Cela a bien réussi à l'époque, mais beaucoup de ceux qui avaient suivi ce genre de programme de formation ne pouvaient accomplir qu'un aspect du métier; c'est dans le cadre du métier complet et du statut de compagnon qualifié que nous ne croyons pas que la période de formation puisse être raccourcie de beaucoup.

Le président: Merci. Bruce Lonsdale.

M. Lonsdale: Je n'ai qu'une question, monsieur le président. L'une des recommandations de l'Association des manufacturiers de machinerie et d'équipement du Canada était que le gouvernement fédéral établisse une sorte de politique nationale de formation de métier pour établir une norme, un système d'octroi de permis ou d'accréditation. De cette façon, si un homme de métier voulait quitter l'Ontario pour aller en Alberta, par exemple, on saurait, en Alberta, qu'il avait été formé d'après les mêmes normes qu'en Alberta. Il pourrait

[Text]

Alberta, to the standards required in Alberta, and he could move freely from Ontario to Alberta and practise his trade.

Do you feel that that kind of national trade training policy, or licensing procedure, would be something essential in terms of stabilizing or standardizing the trades in this country? If it is not necessary, what are some of the reasons why it is not?

Mr. Elford: Yes, to have portability, I believe an overall policy that recognizes some form of standard would be a good thing for the country. I also believe there are moves afoot, the Red Seal Program amongst the provinces, for example, the Ontario regulations that encompass our industry's three major skills has been approved by Alberta and by Manitoba, and are currently being evaluated among all of the provinces, and this program is something that will assist industry. Certainly, what we are looking at now in the mobile work force are people coming from other parts of the country where there may be market slumps, and if they are under the red seal program, then you know what you are hiring, and it is definitely an asset to the industry.

• 1015

Mr. Lonsdale: That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I have a number of items that I would like to cover.

If I may just follow up on Bruce's question, how do you assess the credentials of someone offshore when you bring them in? We are debating credentials between provinces, but how do you do it internationally? How do they get journeymen status in Canada when they come from offshore?

Mr. Strickland: We have done some offshore recruiting, and obviously, we only bring them in if they are fully skilled.

How do you assess them? I suppose you assess them from the recognition that is given them in the United Kingdom and their standards there—they are primarily from there. Usually we have looked at where they have been employed—because we were recruiting for our own plants and we naturally liked to recruit someone whose experience had been in a segment of our industry. And we have been successful that way.

Mr. McDermid: Does the provincial government, which sets the standards for apprenticeship programs, assess these people? Do they put their criteria against what these recruits have accomplished offshore and then give them their red seal of approval?

Mr. Strickland: No, I do not believe there is any formal assessment.

Mr. McDermid: There is no formal assessment whatsoever?

Mr. Strickland: I mean, the recruiting that we do is basically as the result of a recognition that we cannot find employees in Canada. Therefore, we have the right to recruit, and we

[Translation]

ainsi se déplacer librement de l'Ontario vers l'Alberta et continuer d'exercer son métier.

Croyez-vous qu'une politique nationale de formation dans les métiers, ou une procédure d'octroi de permis, serait essentielle pour stabiliser ou normaliser les métiers au Canada? Si ce n'est pas nécessaire, quelles en seraient certaines des raisons?

M. Elford: Oui, pour avoir la mobilité, je crois qu'une politique globale qui reconnaîtrait des normes serait bonne pour ce pays. Je crois également qu'il y a une évolution dans cette voie; il y a par exemple le programme de Sceau rouge parmi les provinces, dans le cadre duquel les règlements ontariens encadrant les trois métiers les plus importants pour notre industrie ont été approuvés par l'Alberta et le Manitoba et sont actuellement à l'étape de l'évaluation dans toutes les provinces. Ce programme pourrait apporter de l'aide à l'industrie. Quand nous parlons de main-d'œuvre mobile, nous pensons à des personnes qui viennent de régions du pays qui passent par une période de récession et, si leurs compétences sont reconnues dans le cadre de ce programme «sceau rouge», nous savons à qui nous avons affaire, ce qui facilite la tâche de l'industrie.

M. Lonsdale: C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. J'aimerais soulever plusieurs questions.

Pour poursuivre dans la même veine que Bruce, comment évaluez-vous la formation ou les compétences des employés que vous engagez à l'étranger? Il est déjà question de faire reconnaître partout au Canada les certificats professionnels accordés par les provinces mais comment établit-on les équivalences sur le plan international? Comment les étrangers obtiennent-ils le statut d'ouvrier compagnon au Canada?

M. Strickland: Nous avons recruté un certain nombre d'employés à l'étranger et il est évident que nous n'engageons que des personnes déjà formées.

Comment les évaluer? En tenant compte sans doute de leur certificat britannique, établi selon les critères reconnus dans ce pays; ils proviennent surtout du Royaume-Uni. Nous tenons compte aussi de leur expérience de travail car il s'agissait de recruter pour nos propres usines et nous préférons avoir des employés avec une certaine expérience de notre secteur industriel. Cette méthode a donné de bons résultats.

M. McDermid: Le gouvernement provincial, qui établit les normes pour les programmes d'apprentissage, évalue-t-il ses employés? Essaie-t-on d'évaluer l'expérience des travailleurs étrangers selon nos critères provinciaux, pour qu'ils puissent avoir une reconnaissance officielle?

M. Strickland: Non, je ne crois pas qu'il y ait une évaluation officielle.

M. McDermid: Aucune?

M. Strickland: Il faut comprendre que notre recrutement se fait seulement quand nous ne pouvons pas trouver des employés au Canada. Cela nous donne le droit de chercher des

[Texte]

recruit to fill job vacancies that we just cannot fill within Canada.

Mr. McDermid: And then they are accepted right into the union as full journeymen with no problems?

Mr. Minnick: In our company, since 1960, most of the people we have hired have been from Europe because Canadian-trained people were just not available. Prior to that, they came through our own training programs. So that we have a mixed bag.

When we bring in a European workman, he is turned over to a machine with a foreman, supervisor, whatever, and a blue print, and away you go; and he is assessed on what his background is and how he actually performs. And we have 60 days, 60 working days. But if you have a good man in the shop, you can tell right away. If you have a borderline man, you may take a little more time. But until the 60-day period has passed, he is not in the union; and he is gone if he is not proficient. But I do not believe these men are recognized as journeymen machinists here.

Mr. McDermid: Let me follow up on what you have just said. You said that you trained your people pre-1960; post 1960, you . . .

Mr. Minnick: Well, actually, our training program ended before that, primarily because, at that point in time, we could not hire people to put into a training program; it became unwieldy in a union shop. It just was not a reasonable way . . .

Mr. McDermid: Was that the problem?

Mr. Minnick: Part of it. You see, right now, our company could not train a fully indentured journeyman machinist.

Mr. McDermid: Why?

Mr. Minnick: We do not have the equipment. We do not have the flexibility to move him from there to there to there to there, to become proficient on all the machines.

Mr. McDermid: You do not need him to move from there to there to there with your particular company today.

Mr. Minnick: No, we do not.

Mr. McDermid: Yes. So you have to . . .

Mr. Minnick: We have men who have been with us for 40 years and they are still running the same machines or replacement machines.

• 1020

Mr. McDermid: What you are saying is you can train for a specific job, but you cannot train a journeyman. You cannot give him full scope . . .

Mr. Minnick: No, we are training, and we are training journeymen, but we are in a little different program. They are floating; they are moving. We have men in our plant right now for four months. They move to another plant and are replaced.

Mr. McDermid: All right. That is fine.

A couple of other things on the apprenticeship program. The academic, or the part of apprenticeship programs where they

[Traduction]

ouvriers à l'étranger et nous remplissons des postes pour lesquels nous ne trouvons personne au Canada.

M. McDermid: Ces immigrants sont-ils immédiatement acceptés par les syndicats comme ouvriers compagnons?

M. Minnick: Dans notre entreprise, depuis 1960, la plupart de nos employés sont venus d'Europe, car les personnes formées au Canada n'étaient pas disponibles. Avant cela, nous les formions nous-mêmes. C'est donc un groupe assez disparate.

Quand nous faisons venir un ouvrier européen il commence à travailler tout de suite comme machiniste, sous la surveillance d'un contremaître ou de quelqu'un d'autre; il est évalué en fonction de son expérience passé et du travail qu'il fait pour nous. S'il est bon, on le voit tout de suite. Si c'est un cas limite, il faut un peu plus de temps. Nous avons 60 jours de travail en tout et c'est seulement à la fin de cette période qu'il peut faire partie du syndicat; s'il ne fait pas notre affaire, on le renvoie. Mais je ne crois pas que ces ouvriers soient officiellement reconnus comme machinistes ici.

M. McDermid: Vous dites que vous vous occupiez de la formation avant 1960 et après vous . . .

M. Minnick: En fait, notre programme de formation a pris fin avant cela, essentiellement parce que nous ne pouvions pas engager des apprentis ou stagiaires, c'était trop difficile dans une usine syndiquée. Ce n'était pas une façon raisonnable . . .

M. McDermid: Quelle était la difficulté?

M. Minnick: A l'heure actuelle, notre entreprise ne pourrait pas offrir tout un programme d'apprentissage ou pour devenir compagnon machiniste.

M. McDermid: Pourquoi?

M. Minnick: Nous n'avons pas le matériel. Nous n'avons pas la souplesse nécessaire pour l'envoyer d'un poste à l'autre pour qu'il apprenne à utiliser toutes les machines.

M. McDermid: Votre société n'a plus besoin de faire acquérir une variété de compétences à ses employés.

M. Minnick: Effectivement.

M. McDermid: Donc, vous devez . . .

M. Minnick: Certains de nos employés qui travaillent chez nous depuis 40 ans, font fonctionner les mêmes machines ou celles qui les remplacent.

M. McDermid: Autrement dit, vous pouvez former un employé à faire un travail précis mais vous ne pouvez pas le former comme ouvrier qualifié. Vous ne pouvez pas lui donner toutes les compétences dont il aura besoin . . .

M. Minnick: Non, nous formons des compagnons mais les programmes sont un peu différents. Les ouvriers vont d'un endroit à l'autre. Ils restent dans une usine pour quatre mois, ils vont ensuite à une autre usine et ils sont remplacés.

M. McDermid: Très bien.

Encore au sujet du programme d'apprentissage, quand les apprentis reçoivent leur formation théorique dans un collège

[Text]

go into a community college or whatever it may be for a period of weeks to take some scholastic-related training . . .

Mr. Strickland: Yes.

Mr. McDermid: They go on unemployment insurance for that period of time—yes, go ahead.

Mr. Strickland: That is an insult.

Mr. Elford: That is a real sore point in the industry. We have been very outspoken in our criticism of this particular policy. Also, the trade unions are very outspoken, again, about this same situation.

Mr. McDermid: It does happen, though.

Mr. Elford: It happens. It happens on one of the methods of delivery. There are three ways an apprentice can take his related training: on day-release, night school, or the eight-week block-release. Over the course of his apprenticeship there would be three eight-week block-release programs. It is the block-release situation where we have this problem.

Until three years ago, I believe it was, the apprentices were monitored by the Department of Labour, and the Department of Labour issued their supplemental cheques when they were at their block-release training program. There was an economic change and the Department of Labour no longer issued cheques. They were issued by the Unemployment Insurance Commission through its computers. However, to get an unemployment insurance cheque, you had to be unemployed. As a result, when your apprentice was sent on his eight-week block-release, he became unemployed and registered with the Unemployment Insurance Commission as an unemployed student; which technically is wrong, because he was still employed by a company—he was an indentured apprentice. Consequently, this situation under block-release, where he is classed as unemployed and receives unemployment insurance benefits, is not acceptable to the industry at all.

Mr. Strickland: I think it is a disgrace.

Mr. McDermid: Yes, the first thing we teach our young people is how to get unemployment insurance. I agree with you wholeheartedly.

Let me take that one step further. In the eight-week block training, can you see a role for the Canada Student Loan system to be expanded in fact to loan money to the apprenticing student for that eight-week period and have him pay it back to the Canada Student Loan thing? To carry on your argument about apprenticeships being a form of post-secondary education, which I wholeheartedly agree with—and the more we sell that to the Canadian public, the better it will be. We will be far better off in Canada if we educate the public that post-secondary education is not just community college or university but in fact is also apprenticeship training.

Can you see that being a practical solution—that the young student does in fact take out a student loan to cover his expenses for maybe those eight weeks and he pays it back once he has achieved his journeyman status, just as any other student attending post-secondary education would?

Mr. Strickland: My answer to you is that we are talking about block release and we are talking about eight weeks,

[Translation]

communautaire ou dans un autre établissement pendant un certain nombre de semaines . . .

M. Strickland: Oui.

M. McDermid: Ils obtiennent l'assurance-chômage pendant cette même période.

M. Strickland: C'est une insulte.

M. Elford: Vous soulevez un point très sensible dans l'industrie. Nous avons fait des critiques très véhémentes de cette politique. Les syndicats ont réagi de la même façon.

M. McDermid: Mais des cas se produisent néanmoins.

M. Elford: Effectivement. Cela dépend de la formule. Un apprenti peut suivre ses cours théoriques à l'école du soir, en obtenant un congé d'un jour ou un congé en bloc de huit semaines. Au cours de l'apprentissage, il y aurait trois de ces périodes de huit semaines. C'est cette formule-là qui pose le problème.

Jusqu'à il y a trois ans, je crois, les apprentis étaient surveillés par le ministère du Travail qui émettait les chèques supplémentaires destinés à ces apprentis lorsqu'ils étaient en période de formation théorique. Le système a été modifié et c'était la Commission de l'assurance-chômage qui émettait les chèques par ordinateur. Toutefois, pour avoir droit à un chèque de l'assurance-chômage il fallait être chômeur. En conséquence, quand l'apprenti était envoyé pour sa période de formation de huit semaines, il devenait chômeur et devait s'inscrire auprès de la Commission de l'assurance-chômage comme étudiant sans emploi, ce qui n'était pas juste, puisqu'il était toujours à l'emploi de l'entreprise où il était apprenti. C'est pour cette raison que l'industrie ne peut pas du tout accepter une telle façon de procéder.

M. Strickland: Je crois que c'est une honte.

M. McDermid: Oui, la première chose que nous enseignons à nos jeunes c'est la façon d'obtenir l'assurance-chômage. Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Je vais continuer. Pensez-vous que le système de prêts aux étudiants pourrait s'adapter au cas de ces apprentis en formation théorique pour huit semaines? Ils devraient ensuite rembourser ces prêts? Vous avez dit que l'apprentissage est une forme d'instruction post-secondaire, j'abonde dans votre sens, et plus la population canadienne verra les choses dans cette optique, mieux ce sera. Il faut faire comprendre aux Canadiens que l'instruction post-secondaire ne se limite pas aux collèges communautaires ni aux universités mais comprend aussi des programmes d'apprentissage.

A votre avis, ma proposition serait-elle une solution pratique? L'apprenti prendrait un prêt d'étudiant pour payer ses dépenses pendant la période de huit semaines et il rembourserait le montant quand il aurait le statut de compagnon, tout comme n'importe quel autre étudiant au niveau post-secondaire.

M. Strickland: C'est une période de huit semaines qui est relativement courte. Aujourd'hui, beaucoup d'employeurs sup-

[Texte]

which is a very short period of time. Many, many employers today, in addition to the UIC hand-out, supplement with wages while the employee is on block release, so the employee receives something in addition to—at least in my firm—his UIC. So he is not really out of pocket by that much.

I suspect the demand for that student loan would not be as great as I believe you believe it would be. I just do not think there would be that much demand for it but that is a personal opinion.

• 1025

Mr. Elford: I might say there is a trend in the industry now away from the block release situation. In communities where there are facilities to accommodate day release, many companies are now recognizing this as a better method of delivering the related training. Under the EST contract that our association has with the federal and provincial governments, they have increased our funding on the basis that if there is no loss of pay to the apprentice during his schooling period, the company will receive the equivalent of the unemployment insurance benefits. Many of our member companies are now looking at this very seriously as being the way we should be going, rather than having the unacceptable unemployment insurance scheme for the block release.

Also, they feel that the ongoing related training in conjunction with their on-the-job training produces a better apprentice, and the apprentices like it a lot better too. A study was done in London on basically how an apprentice feels about his situation and they seem to prefer more of a balanced structure. The problem with block release is that you cannot always get it at the right time. If a new student, a new apprentice, works on the job for eight months before he is able to get his first block release training, he has probably learned what they are going to teach him in that eight weeks, so he gets demoralized because he feels he is wasting his time. The block release situation is therefore not the most efficient method of delivery.

Mr. McDermid: I have had a lot of small businessmen come in to me and say, I just hit a high production period and wham, off my guy goes for eight weeks, instead of taking him away every Friday type of thing. But it has a lot to do with the educational facilities.

Just before we get off the point, I want to get back to the student loan and the block thing for a moment, if I might. The reason I am so interested in it is that we will be discussing a bill later on today in the House of Commons on student loans. What they have done is to reduce the course length requirement from 32 weeks to 12 weeks, and they are now loaning by the week rather than by the course. So it works out to around \$52 per week, per course type of thing. That is how they are figuring out the loans, on an average. When I all of a sudden understood that young people were going on unemployment insurance during this period, I thought they in fact did need some funding, and if we recognize it as part of post-secondary education this may have a role to play—with some of them, not all of them.

I will not pursue it any further than that. You may wish to comment on that.

[Traduction]

plémentent l'aumône que donne l'assurance-chômage. C'est la pratique de mon entreprise. Cela veut dire que l'apprenti ne perd pas grand chose.

Je pense qu'il n'y aurait pas autant de demandes que vous semblez croire pour ces prêts. Je ne crois pas qu'il y aurait beaucoup de demandes mais c'est simplement une impression personnelle.

M. Elford: Je vous fais remarquer que l'industrie a maintenant tendance à préférer les autres formules à celles du congé en bloc. Dans les localités où on peut offrir la formation au jour le jour, beaucoup d'entreprises choisissent cette option, conformément au contrat EST que notre association a passé avec les gouvernements fédéral et provinciaux, notre financement a été augmenté pourvu qu'il n'y ait pas de diminution du salaire de l'apprenti pendant sa période de formation théorique; l'entreprise reçoit l'équivalent de la prestation d'assurance-chômage. Beaucoup de nos membres estiment que c'est la formule à adopter de préférence à l'assurance-chômage pour la période de huit semaines, pratique qu'ils considèrent inacceptable.

Ils estiment aussi qu'une formation régulière offerte en même temps que la formation sur le tas donne de meilleurs résultats et c'est une solution qui est aussi préférée par les apprentis. Une étude a été faite à ce sujet à London et on a constaté que les apprentis aiment mieux une répartition équilibrée. On ne peut pas toujours avoir les huit semaines au bon moment. Si un nouvel apprenti travaille pendant huit mois avant d'avoir ses huit premières semaines de formation théorique, il a probablement déjà appris tout ce qu'il va apprendre pendant cette période et il se décourage parce qu'il estime qu'il perd son temps. Ce n'est donc pas la formule la plus efficace.

M. McDermid: Les petits industriels me disent souvent qu'ils viennent de commencer leur période de production de pointe quand leur apprenti doit partir pendant huit semaines, au lieu de s'absenter chaque vendredi, par exemple. Mais c'est très relié aux établissements d'enseignement.

Avant de passer à autre chose, je voudrais revenir à la question des prêts pour étudiants. Cela m'intéresse justement parce que nous allons parler aujourd'hui à la Chambre des communes d'un projet de loi portant sur les prêts pour étudiants. On vient de réduire la durée du cours admissible de 32 à 12 semaines et les prêts seront dorénavant établis en fonction du nombre de semaines plutôt qu'en fonction du cours. C'est quelque chose comme \$52 par semaine par cours. Ce serait la façon de calculer le prêt. Quand j'ai appris que les jeunes devaient s'inscrire comme chômeurs pendant cette période, je me suis rendu compte de la nécessité d'un certain financement. S'il avait le statut d'étudiant post-secondaire, la possibilité de prêt pourrait en intéresser certains, pas tous.

Je vais m'arrêter là mais vous avez peut-être des observations à faire.

[Text]

Mr. Elford: I would just like to add that yes, there is definitely a role. I think of northern Ontario, for example, where there are apprenticeship training courses being run within industry, but they do not have the facilities close at hand to do the related training. In that situation, their only alternative will be a block release situation, which means the students will be coming down into the areas where there are community colleges. In that situation, I do see a need for the block release program. As such, we welcome anything you can do to get rid of the unemployment insurance aspect. If the student loan is an alternative, I think it would be very acceptable to industry.

Mr. McDermid: Good. Thank you.

A couple of other things. Training individuals is a very expensive proposition, as we have learned and had presented to us. Has industry looked at all at taking retirement age workers and using them more effectively in training programs? Have you come across that at all? I think of the mandatory retirement age as we hear about it, 60-65 whatever it may be; yet there are a lot of very productive, very able people that are all of a sudden sent out to pasture whose talents, I feel, could be used on on-the-job training, probably very effectively. Does that make sense?

• 1030

A Witness: I sure does.

Mr. McDermid: Has industry been doing anything about that?

Mr. Strickland: Yes. We have.

Mr. Minnick: I think that has been an ongoing thing for years.

Mr. McDermid: Could you expand a little bit? It has. eh?

Mr. Minnick: Oh, yes.

Mr. McDermid: So, it really is prevalent in the industry then?

Mr. Strickland: Absolutely.

Mr. McDermid: Okay. Fine. My final question is on your support for industry-controlled industrial centres. I gather there is one being established in Windsor right now which we have had a presentation on and have found quite interesting. Yet, I worry about another level of education system somewhere in here. I notice that you make it very clear in your brief that you do not support "on-the-job training at community colleges." When I go to the community college in my particular area, which is Sheridan, and I take a look at the equipment they have in there, and they are putting in a very practical type of machine shop operation in there, and that sort of thing, when I think: they have this set up; why the hell would industry want to go and set another thing up? Why cannot industry co-operate with the community colleges to the extent that they are producing what they both want and require?

Mr. Strickland: I do not think there is a simple answer to that.

Mr. McDermid: I am sure there is not.

[Translation]

M. Elford: Effectivement, ce programme aurait un rôle à jouer. Je pense au Nord de l'Ontario, par exemple, où des cours d'apprentissage sont offerts sans participation industrielle. On n'a pas les installations nécessaires dans les environs pour la formation connexe. Dans ce cas, ils sont obligés de libérer leurs apprentis pendant la période de huit semaines pour qu'ils puissent aller à une région où il y a un collège communautaire. A ce moment-là, votre proposition serait très utile car nous apprécierions beaucoup que l'on supprime ce lien avec l'assurance-chômage. Un prêt pour étudiant serait très acceptable à l'industrie.

M. McDermid: Très bien. Merci,

Passons à autre chose. La formation professionnelle coûte très cher, comme nous l'avons appris. Est-ce que dans votre secteur on a songé à utiliser les travailleurs parvenus à l'âge de la retraite pour obtenir des programmes de formation plus efficaces? L'âge obligatoire de la retraite étant de 60 à 65 ans, n'y a-t-il pas là beaucoup de travailleurs efficaces qui seraient encore capables de faire quelque chose et dont on se débarrasse sans utiliser leurs talents? A mon avis, ils pourraient, dans le cadre de ces formations en cours d'emploi, servir très efficacement. Est-ce que ce ne serait pas raisonnable?

Un témoin: Très certainement.

M. McDermid: Est-ce que ces entreprises font quelque chose en ce sens?

M. Strickland: Oui.

M. Minnick: C'est une question qui est sur le tapis depuis des années.

M. McDermid: Pourriez-vous préciser?

M. Minnick: Certainement.

M. McDermid: Cette question est donc prise en considération dans le secteur industriel?

M. Strickland: Très certainement.

M. McDermid: D'accord. En dernier lieu, je vous poserais une question pour savoir quel est le soutien que vous apportez à vos centres industriels contrôlés par les entreprises. Je crois qu'on en a établi un à Windsor, au sujet duquel on nous a fait un exposé que nous avons trouvé très intéressant. Pourtant, je m'inquiète d'un autre niveau de système d'éducation dans ce cas. Je remarque que vous avez clairement indiqué dans votre mémoire que vous n'étiez pas en faveur de la formation en cours d'emploi donnée dans les collèges communautaires. Lorsque je me rends dans les collèges communautaires dans ma région, qui est Sheridan, j'examine l'équipement dont on dispose, qui me semble très pratique, par exemple l'équipement d'atelier, etc. Alors, je me demande, pourquoi voudrait-on établir quelque chose d'autre? Et pourquoi est-ce que les entreprises ne pourraient pas collaborer avec les collèges communautaires pour leur fournir ce dont elles ont besoin?

M. Strickland: Je ne crois pas que la réponse à cette question soit simple.

M. McDermid: Je m'en doute.

[Texte]

Mr. Strickland: Perhaps it could be said that industry's interests often differ from the interests of the community college. Also in our brief we commented that we did not promote the idea of industrial training centres all over the province, where there is a community college all over the province. We feel that the growth of the community college should be in the related skills, training in the related skills, the classroom type training. We just do not feel that the training at the community college would ever be acceptable to industry as an on-the-job training. We see industrial training centres to be specifically oriented to the needs of industry in that specific area of industry which has a need on a continuing basis; the industry itself would be a factor in the training of these people on products that they are manufacturing in a training environment probably with people from that industry right over there doing the training in a training environment. We see the problem of all community colleges' developing across the country, programs which would in the long run replace, or could replace in their minds, the need for on-the-job training. In other words, transfer all this in here. We would come out of a community college; we have a total of graduates . . .

Mr. McDermid: Journeymen.

Mr. Strickland: That is the concern we have.

Mr. McDermid: I want to get a few things clear in my mind on this thing because, as I understand it, community colleges are designed to in fact provide a little more practical training, and I am not suggesting that you do away with on-the-job training.

Mr. Strickland: At the entrance level.

Mr. McDermid: Pardon?

Mr. Strickland: A little more practical training at the entrance level.

Mr. McDermid: Yes. Exactly. There is no question you need on-the-job training. The classroom is just not able to reproduce the production line or the machinist. I understand that, but I still cannot in my own mind understand industry-controlled training centres. If those training centres are going to be another school, another on-the-job training type of thing, that means we have to build another building, that means we have to buy another set of equipment. That means we have to . . . and on and on. My concern is that we are going to have another layer of education or another facility that could be taken care of under the community college if the attitude is right. I know what you are getting at, that community colleges may feel they can train and graduate a journeyman. I know that is completely impractical.

Mr. Strickland: But your position might be changed if the community college in the area where there was an industrial training centre was not equipped the way you describe Sheridan. Would that not change your position?

[Traduction]

M. Strickland: Peut-être pourrions-nous dire que les intérêts des entreprises diffèrent souvent des intérêts des collèges communautaires. Aussi, dans notre mémoire, nous avons exposé ce que nous avons fait pour promouvoir cette conception des centres de formation industrielle dans toute la province, lorsqu'il y a là un collège communautaire. Nous pensons que les collèges communautaires devraient développer la formation qu'ils donnent dans le domaine des spécialités connexes, soit de la formation donnée en classe. Nous ne pensons pas que la formation donnée dans un collège communautaire puisse être acceptable par les entreprises au point de vue formation en cours d'emploi. Nous considérons les centres de formation industrielle comme étant orientés pour répondre aux besoins des entreprises dans ce domaine bien précis. C'est l'entreprise elle-même qui est le facteur important dans le cas de cette formation qui se rapporte aux produits à fabriquer dans un environnement propice à la formation avec des gens en provenance de ces entreprises. Nous craignons que les collèges communautaires ne développent dans tout le pays des programmes qui, à longue échéance, remplaceraient ou pourraient remplacer, à leur avis, la formation en cours d'emploi. En d'autres termes, il y aurait transfert de cette formation des entreprises au collège. On sortirait du collège communautaire . . . un certain nombre de diplômés . . .

M. McDermid: De manœuvres.

M. Strickland: C'est ce que nous craignons.

M. McDermid: J'aimerais cependant clarifier quelques questions car, tel que je le comprends, le collège communautaire est censé fournir un peu de formation pratique mais je ne prétends pas qu'on doive supprimer toute la formation en cours d'emploi.

M. Strickland: Au niveau de l'entrée.

M. McDermid: Excusez-moi?

M. Strickland: Un peu de formation pratique au niveau de l'admission.

M. McDermid: Oui. Il n'y a pas de doute qu'on a besoin de la formation en cours d'emploi. La salle de classe ne peut pas reproduire les conditions qu'on trouve dans une entreprise avec une chaîne de production ou des machines. Je comprends ce point de vue, mais je n'arrive pas à me représenter ce que sont ces centres de formation contrôlés par les entreprises. Il s'agit d'une autre école, d'une autre formation en cours d'emploi ce qui veut dire que nous devons construire un autre bâtiment, que nous devons acheter d'autre matériel etc. . . Or, ce qui m'inquiète, c'est que nous établissons là un autre échelon d'éducation ou une autre installation qui aurait pu être fournie par le collège communautaire. Je sais à quoi vous voulez en venir, c'est-à-dire que les collèges communautaires peuvent penser qu'ils sont capables de former un homme de métier. Je sais que c'est peu réaliste.

M. Strickland: Mais peut-être que votre attitude serait différente si le collège communautaire dans la région où il y avait un centre de formation industrielle n'était pas équipé de la façon dont vous l'avez décrit, comme à Sheridan. Est-ce vrai?

[Text]

Mr. McDermid: Yes, but do I have to build another school and equip it, or do I equip what is there already with the proper equipment? That is the point I am making. And does industry bring the teachers in? They set up these community advisory committees now throughout Ontario and they are to work with industry such as yourself. They are to recommend to community colleges curriculum, types of courses, equipment that is required, et cetera. Now to my way of thinking, if that group and the community college and industry can co-operate and get the proper equipment and the proper training in there, why are we adding another layer? Why are we recommending another educational system per se? Is it because the community college is not doing the job, or its attitude is not right? If so, then let us try and change that. I am being the devil's advocate.

Mr. Elford: If we could be successful in changing the community college's attitude and in structuring the program properly, I would agree that perhaps we do not need these centres. However, we have one in existence and two under construction at the present time and we are recognizing that they are becoming a fact of life. There is a lot of conflict between community colleges and industry with respect to apprenticeship training, and we have not been successful for the last 10 years in resolving that situation.

Mr. McDermid: Has it got any better?

Mr. Elford: No, I do not think it has. What we are finding in talking with the community colleges is that the problem is focussing at the top level, the administrative level, of the community college. Where we seem to have a better understanding now is at the working level with the people who are administering the related training programs and some of the entry programs. These people are fully aware of what is happening not only to industry but to themselves. The response we are getting at that level is that they are tired of responding to quickie-type programs where the administrative level sees an opportunity to create a program, the funding goes in, they are all geared up for it and all of a sudden after one or two years it dies.

The response we are getting from the working level at the community colleges is that they do not want to see any more of these programs. We have stated this in our brief, that the quickie-type program does not generate a good level of skill. They would rather build an on-going type of program around apprenticeship. With more industries encouraged to train they can have a base load of students in the courses as an on-going type of thing right through the years. That has not been made policy at the administrative level of the colleges.

Mr. McDermid: Are they not listening to industry?

Mr. Elford: No.

• 1040

Mr. McDermid: I find that amazing. Well, maybe I should not say "amazing". It is just that you, yourself, sat on an

[Translation]

M. McDermid: Oui, mais est-ce qu'il me faut construire une autre école et l'équiper ou est-ce que je dois mettre le matériel approprié dans ce qui existait déjà? Voilà ce que je prétends et est-ce que ces trois entreprises vont y mettre les professeurs? On a établi ces comités consultatifs communautaires dans tout l'Ontario et ils sont censés travailler avec les entreprises telles que la vôtre. Ces comités sont censés recommander aux collèges communautaires l'adoption de programmes, de cours, de matériel, etc... D'après moi cependant si ce groupe et le collège communautaire et l'entreprise pouvaient collaborer pour obtenir le matériel nécessaire et donner l'information appropriée en cet endroit, pourquoi devrions-nous ajouter un autre échelon? Pourquoi recommandons-nous un autre système d'éducation? Est-ce parce que le collège communautaire ne fait pas son travail ou est-ce que le climat n'est pas celui qu'il faudrait? Dans ce cas, essayons de changer la situation. Je me fais ici l'avocat du diable.

M. Elford: Si nous pouvions réussir à faire changer l'attitude au collège communautaire et à structurer convenablement le programme, je suis d'accord que nous n'aurions peut-être pas besoin d'établir ces centres. Toutefois, il en existe un et il y en a deux qui sont en train d'être construits et nous reconnaissons donc leur existence. Il y a beaucoup de causes de conflit entre les collèges communautaires et les entreprises dans cette question de la formation, de l'apprentissage, et on n'a pas réussi ces dernières dix années à les résoudre.

M. McDermid: Est-ce qu'il y a eu amélioration?

M. Elford: Non, je ne le pense pas. En examinant ce qui se passe au niveau du collège communautaire nous nous apercevons que le problème se centre au niveau supérieur, au niveau administratif. Nous semblons pouvoir mieux nous entendre au niveau du travail avec les gens qui administrent les programmes de formation connexe et certains programmes d'admission. Ces gens sont très conscients de la situation, non seulement dans notre secteur mais aussi dans leur secteur. A ce niveau, on est fatigué de s'occuper de programmes accélérés, c'est-à-dire des programmes qui viennent du niveau administratif et qui sont financés et qui disparaissent après une ou deux années.

Au niveau du travail dans les collèges communautaires, on ne veut plus de ces programmes. Nous avons indiqué ce fait dans notre mémoire, c'est-à-dire que ce genre de programme ne fournit pas de bons spécialistes. On préférerait avoir des programmes continus d'apprentissage et pousser plus d'entreprises à fournir une formation. On pourrait avoir une base plus stable d'étudiants dans le cadre de ces programmes continus et, jusqu'ici, cette façon de procéder n'a pas été adoptée comme politique par les administrateurs des collèges.

M. McDermid: Est-ce qu'ils n'écoutent pas ce que disent les entreprises?

M. Elford: Non.

M. McDermid: Cela me paraît assez incroyable. Enfin, je ne devrais peut-être pas utiliser le terme «incroyable». Simple-

[Texte]

advisory committee; a number of witnesses who have appeared before us have sat on advisory committees and gave this advice and that advice and then they went and did what the hell they wanted to do.

Mr. Strickland: The problem that I suppose the Canadian Tooling Manufacturers' Association has supplied at government request to advisory committees for years and years and years, maybe 25 years has been never to convince them only of what *should* be done. The problem is to convince them and to see that it starts to *be* done. It is the implementation. It is the structure that has to be changed to properly implement it. Perhaps the words "vested interests" in the past in the requirements for change are probably, as I see it, the greatest detriment to change. You know the thinking: That is the way it was done; those who are in a position to execute changes are reluctant to change because it changes so many other things. This is not something new, and we have thought that perhaps the over-all direction of this should be moved or changed to another body who could look at it independently from what it was. Gerry Elford, is that your view?

Mr. Elford: Yes, that is about it. To me, that is why our industrial training centres are coming into existence; industry has not been happy with its relationship.

Mr. Strickland: They are frustrated.

Mr. Elford: As a result, in order to generate what it needs and to be more efficient, we have seen the creation of the industrial resource centre which is industry controlled.

Mr. McDermid: So what you are saying today is that we need change. We need it desperately in this country and we need it quickly in this country. And, if we do not have it, we are going to continue to import and continue to be short of skilled labour in this country.

Mr. Strickland: Amen.

Mr. Elford: Yes, sir.

Mr. McDermid: Thank you very much.

Mr. Minnick: I have one thing to add. It is very difficult to import people now. They just do not want to come.

Mr. McDermid: I cannot understand that, but I know it is happening.

Mr. Hawkes: Having considerable background in both junior colleges and the universities, I think I can empathize at least with some of the feelings. I think your top administrators basically are people who have never experienced industry and all kinds of things flow from that selection process that make it difficult.

My question centres on women. You indicated you had 2,500 apprentices. How many are women?

[Traduction]

ment, vous-même avez fait partie d'un comité consultatif, comme certains témoins ayant déjà comparu devant nous. Or, vous avez recommandé ceci et cela puis ceux qui vous ont consulté ont quand même fait ce que bon leur semblait.

M. Strickland: Le problème vient probablement du fait que la Canadian Tooling Manufacturers' Association (Association canadienne des fabricants d'outils) a, depuis environ 25 ans, siégé au sein de comités consultatifs, à la demande du gouvernement, et qu'elle ne s'est jamais contentée de convaincre les autres de ce qu'il faut faire. En effet, le problème est de convaincre et de voir à ce qu'on fasse vraiment quelque chose, qu'on donne une suite aux recommandations présentées. Par conséquent, il faut modifier les structures afin de mettre en vigueur ces propositions. Ce sont probablement les intérêts en place, comme on les appelle, qui s'opposent le plus à l'évolution nécessaire. Vous savez ce que je veux dire, c'est la pensée traditionnelle selon laquelle les choses ont toujours été faites de la même façon. Elle est d'habitude l'apanage de ceux qui sont en position de force pour concrétiser ces changements et qui sont donc assez réfractaires puisque cela peut faire tache d'huile, modifier tant d'autres choses. Cela n'est rien de nouveau et c'est pour cela qu'à notre avis, il serait peut-être bon que l'autorité de laquelle doivent relever ces modifications soit accordée à un autre organisme qui puisse examiner la chose avec plus d'indépendance d'esprit. Monsieur Elford, est-ce cela que vous pensez?

M. Elford: Oui, c'est à peu près cela. A mon avis, c'est pour cela que nos centres de formation industrielle ont été créés. L'industrie n'était pas satisfaite de la situation antérieure.

M. Strickland: Elle se sent privée d'appui.

M. Elford: Par conséquent, afin de disposer de ce dont elle a besoin et d'être plus efficace, l'industrie a créé le centre de ressources industrielles, sur lequel elle a la haute main.

M. McDermid: Par conséquent, ce que vous nous dites aujourd'hui, c'est que les choses doivent évoluer. Nous avons désespérément besoin de changements dans notre pays et ils doivent se faire rapidement, sinon nous devrons continuer à importer de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire à manquer de travailleurs spécialisés.

M. Strickland: Amen.

M. Elford: Oui, monsieur McDermid, c'est cela.

M. McDermid: Merci beaucoup.

M. Minnick: J'ai quelque chose à ajouter. Il est très difficile de faire venir des travailleurs de l'étranger à l'heure actuelle. Ils ne veulent tout simplement pas venir.

M. McDermid: Je ne comprends pas pourquoi mais je n'ignore pas que cela se passe.

M. Hawkes: Étant donné que je connais bien ce qui se passe dans les collèges et les universités, je puis sympathiser avec les sentiments de certains de ces candidats putatifs. Vos administrateurs supérieurs, pour la plupart, n'ont acquis aucune expérience dans l'industrie et il y a toutes sortes d'aspects au processus de sélection qui le rendent difficile.

Ma question porte sur les femmes. Vous nous avez dit que vous formez 2,500 apprentis. Combien d'entre eux sont des femmes?

[Text]

Mr. Strickland: I have 2.

Mr. Hawkes: You have 2 out of how many?

Mr. Strickland: There are three plants; out of about 27.

Mr. McDermid: 2 out of 27.

Mr. Hawkes: What is the difficulty?

Mr. Strickland: There is no difficulty at all. In our selection committee, there is no problem whatsoever. We have not found many applicants. The female applicants for apprentice in the metal-work trades are infrequent. You just do not find many. I saw one brief here which talked about Grade 12 education. If we wanted to, I think we could fill our apprentice requirements with college graduates; you know, there would be applications from college graduates. One apprentice in our London plant is a college graduate.

The Chairman: Then in speaking to Mr. Hawkes, when you say there is no difficulty, you mean that as far as you are concerned, women are as good as men in these metal trades when they do it.

Mr. Strickland: Absolutely. We have journeymen women. Absolutely. No, there is no problem whatsoever.

Mr. Hawkes: The difficulty is in getting the applications in the first place then is really what you are saying.

Mr. Strickland: Well, I do not think that has been a traditional trade that a woman has found attractive. You know, it is a trade where your hands are dirtied. It is not a particular trade in which women have found their long-term goals to be. I am talking specifically about the metal trades. The economic gains from them today attract people, I suppose, and there are some who would want that. But by far the greatest number of applicants one receives are male. Would you not say that?

• 1045

Mr. Elford: Yes. I think Ross's company is rather unique in that most of the tool companies do not have any skilled women in their employ. I believe that in the future the industry is going to be forced to look in that direction. With declining enrolment in our schools, the availability down the road is going to tend to balance this out, as might the fact that women may start seeking out more of these jobs.

Mr. Strickland: The other thing I tried to stress is that 10 per cent of the people who go through the apprenticeship program end up in other positions, such as industrial engineering functions. I made a study in our plants and I found that 80 per cent of our manufacturing supervisors were not trained, but came into Canada as trained people from England, Germany, et cetera. The support staff in the engineering department basically came from the same source. I am not so sure that the female apprentice who goes through our plant will not end up in the industrial engineering department in other fields, doing things other than running machines.

[Translation]

M. Strickland: Il y en a deux.

M. Hawkes: Vous en avez deux sur un total de combien?

M. Strickland: Sur environ 27. Il y a trois usines.

M. McDermid: Deux sur 27.

M. Hawkes: A quoi tient cette situation?

M. Strickland: Il n'y a pas du tout de problème, enfin pas au sein de notre comité de sélection. Cela tient au fait qu'il n'y a pas beaucoup de candidates; il y a plus de femmes qui postulent un emploi dans le domaine métallurgique. On en trouve tout simplement très peu. Par ailleurs, l'un des mémoires présentés ici mentionnait une éducation de niveau secondaire. Or, si nous le voulions, nous pourrions exiger un diplôme de premier cycle de la part de nos apprentis et, dès lors, les diplômés se porteraient candidats. Enfin, l'un de nos apprentis en stage à l'usine de London a une formation collégiale.

Le président: Par conséquent, lorsque vous dites qu'il n'y a pas de problème, vous entendez par là qu'à vos yeux, les femmes sont aussi douées que les hommes en métallurgie lorsqu'elles occupent un poste dans ce domaine.

M. Strickland: Tout à fait. Nous avons des femmes manœuvres et cela ne représente absolument aucun problème.

M. Hawkes: Le problème c'est de faire en sorte qu'elles se portent candidates, c'est vraiment cela que vous affirmez.

M. Strickland: Eh bien, je crois que les femmes n'ont pas eu tendance à trouver ce métier attirant. Vous savez, on est forcé de s'y salir les mains. Ce n'est pas un métier où les femmes ont pu réaliser leurs objectifs à long terme. J'entends par là précisément les métiers du secteur métallurgique. Bien sûr, les avantages pécuniaires qu'ils offrent attirent des candidats mais la grande majorité de ces derniers sont des hommes. N'êtes-vous pas d'accord?

M. Elford: Oui. Je crois que l'entreprise de Ross est plutôt unique car la plupart des sociétés d'outillage ne comptent pas de femmes spécialisées au sein de leurs effectifs. Je crois qu'à l'avenir l'industrie sera toutefois forcée de s'orienter vers cela. Par ailleurs, avec la baisse des inscriptions dans nos écoles, il y aura moins de candidats à la longue, ce qui équilibrera les choses, comme le fait que davantage de femmes commenceront à postuler ce genre d'emplois.

M. Strickland: L'autre point sur lequel je me suis efforcé d'insister c'est que 10 p. 100 des étudiants inscrits aux programmes d'apprentissage finissent par occuper d'autres fonctions, comme celles rattachées au génie industriel. J'ai effectué une étude dans nos usines et me suis rendu compte que 80 p. 100 de nos surveillants dans le secteur manufacturier n'avaient pas de formation mais sont entrés au Canada en provenance d'Angleterre, d'Allemagne, etc... en tant que travailleurs formés. Le personnel de soutien du service de génie venait lui aussi des mêmes endroits. En outre, je ne suis pas certain que les femmes-apprenties formées dans notre usine n'aboutiront pas dans les services de génie industriel dans d'autres domaines, c'est-à-dire qu'elles ne finiront pas par faire autre chose que de s'occuper du fonctionnement des machines.

[Texte]

Mr. Hawkes: There is some push regarding minority groups, and women are a minority within the skill trades that we are talking about. There are some who would advocate public policies that involve concepts like contract compliance: to get a government contract 10 per cent of your apprenticeships might have to be for women. If that kind of thing were loaded on you, how would you go about recruiting, if the problem is that women are not initiating applications by themselves? We have had a lot of money spent recently on advertising at the federal level encouraging women into non-traditional occupations. There is a special wage-subsidy program that is 10 per cent better than normal, but I hear that it is not working. If you were forced by law to move in that direction, how would you go about recruiting?

Mr. Minnick: That would be difficult. I do not think we have ever had a woman applicant for a skilled job.

Mr. Strickland: I certainly would not recommend that there be forced legislation of that type. I say that is wrong. We have a selection committee for apprentices. Our committee has labour and management, and it selects the people on the basis of the aptitude and apparent skills of the individual, whether male or female. If you go that way, you might as well have legislation that would force us to employ or force us to bring in apprenticeship for other minority groups. There is no end to that. I think it should be strictly on the basis of skills. We have an apprenticeship program where the individual enters and, after a period of time, if he is not successful, he is turned out. It is based on his aptitude. We try to measure his ability before we put him in so that we do not lose too many, but we still lose people. If you had a forced entry, the thing would extend itself through the life of the apprentice, which I would not recommend at all.

Mr. Hawkes: Are you alert to the fact that an increasing number of people in the House of Commons and so on are pushing for principles like that?

• 1050

Mr. Strickland: I am only presenting my views as a businessman in a practical element.

The Chairman: Thank you very much, gentlemen. Your brief has been very useful and we hope we will be able to make recommendations that will help your thought with some of the problems.

Could I just remind the members that the meeting is adjourned. Witnesses may leave, but for the members this will take only a second.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, just a word before you get into that. I would not brush them off just quite as quickly.

[Traduction]

M. Hawkes: On exerce des pressions afin de promouvoir les groupes minoritaires, or les femmes constituent l'une de ces minorités au sein des métiers spécialisés dont nous discutons. Il y en a qui préconisent l'adoption de politiques entraînant l'accord de contrats gouvernementaux à condition que 10 p. 100 des places d'apprentis soient réservées à des femmes. Si l'on vous imposait ce genre de chose, comment vous y prendriez-vous pour recruter des femmes, étant donné qu'elles ne prennent pas l'initiative de se porter candidates? Nous avons déjà dépensé beaucoup d'argent en publicité, au niveau fédéral, afin d'encourager les femmes à se lancer dans des catégories d'emploi non-traditionnelles. Il existe également un programme spécial de subventions des salaires qui est de 10 p. 100 supérieur à la normale mais j'ai entendu dire qu'il ne fonctionne pas. Par conséquent, si la loi vous forçait à prendre une telle orientation, comment vous y prendriez-vous pour recruter des candidates?

M. Minnick: Ce serait difficile. Je crois que nous n'avons jamais eu de candidates dans les métiers spécialisés.

M. Strickland: Pour ma part, je ne recommanderais certainement pas qu'on impose ce genre de loi aux employeurs car, à mon avis, c'est une erreur. Notre comité comprend des représentants des syndicats et de la partie patronale et il choisit d'embaucher les employés en fonction de leurs connaissances et de leurs aptitudes, qu'ils soient hommes ou femmes. Si on prenait des mesures dans ce sens, on pourrait aussi bien nous forcer à recruter ou à envoyer à l'apprentissage des représentants des autres groupes minoritaires. Il n'y a pas de limites à cela. Or, je suis d'avis qu'il faut recruter les gens strictement en fonction de leur compétence. A cette fin, nous avons établi un programme d'apprentissage où le candidat peut apprendre son métier. S'il ne réussit pas après un certain temps, il sera renvoyé pour manque d'aptitudes. Nous nous efforçons donc d'évaluer la compétence d'un candidat avant de lui donner un poste, afin d'éviter de le perdre mais cela n'empêche pas que nous perdons quand même des employés putatifs. Si on était forcé d'embaucher certains candidats, les problèmes se répercuteraient pendant toute la période de l'apprentissage, ce qui ne me paraît pas du tout recommandable.

M. Hawkes: Êtes-vous conscient du fait qu'il y a de plus en plus de députés qui préconisent l'adoption de principes entraînant ce genre de choses?

M. Strickland: Je parle en tant qu'homme d'affaires.

Le président: Merci beaucoup, messieurs. Votre mémoire nous a été très utile et nous espérons pouvoir faire des recommandations qui vous aident à résoudre ces problèmes.

Je rappelle aux députés que la séance est levée. Les témoins peuvent partir mais je voudrais que les députés restent pour un moment.

M. McDermid: Avant que vous ne commenciez, monsieur le président, je n'aime pas qu'on renvoie les témoins si brusquement.

[Text]

The Chairman: I hope you did not interpret my remarks as . . .

Mr. McDermid: I just want to save face. This is one of the most informative groups we have had before us. I thoroughly enjoyed the last couple of hours. I learned a tremendous amount and I just want to let you know how much I enjoyed it; it really was an informative group. I know the staff feel the same way. I do want to thank them most sincerely; it really was a very productive morning.

The Chairman: I agree with you. I do not think you meant that I was trying to . . .

Mr. McDermid: No, no, I did not.

The Chairman: It is just that I have some other business to do and I have to go to the House of Commons at 11 o'clock, so I accepted everything that John said.

I want to remind the members that on Monday evening we have two of the leading women's groups in Canada. We have the National Action Committee on the Status of Women and the National Council of Women. I think that day is their day, or Sunday is their day, National Women's Day. So, we can expect all sorts of recommendations.

Mr. Hawkes: Is the ad hoc committee coming through?

The Chairman: This is not the Advisory Council on the Status of Women to the Minister; these are the independent groups.

The other two things I must remind you of is, please look in your offices for examples of reports you sort of like, because I am going to have to go within the next two weeks to the printer and the people who are going to help us with the report. I would like to show him examples we are interested in. So, in your office if you see either private sector reports or public sector reports you think have a format you would like, would you please bring them to the next meeting and say, This is the kind of thing I would like? I will get a copy.

The other thing is, start consulting your notes and make a list of the principal recommendations you are interested in, just short recommendations, because you are going to . . . I would like informally soon to consult with you to see how much consensus there is on maybe the type of recommendations, without filling them out, because the staff are going to have to start working on draft report pages and we cannot wait until the last minute.

We may know very shortly by comparing our notes on the type of recommendations we are interested in that there is a certain amount of consensus among us already. I am not saying we should close the door, but there may be at least 10 or 15 recommendations. When we compare notes we may see we can start working on those right away and filling them out and backing them up and giving direction to our staff.

I would like to have that from you by April 1 if I could. I know there will be others later because we have other witnesses and you will want to think about it some more, but there may be a lot of room for preparing the report right away.

[Translation]

Le président: J'espère que vous ne pensez pas . . .

M. McDermid: Il s'agit de sauver la face. Les témoins sont parmi les groupes les plus intéressants que nous ayons entendus. J'ai bien profité des deux heures qu'on vient de passer. J'ai beaucoup appris et je voudrais que les témoins le sachent. Ils ont été vraiment intéressants. Je suis certain que nos chercheurs partagent mon avis. Je les remercie sincèrement; c'était vraiment très productif.

Le président: J'en conviens. J'espère que vous n'avez pas pensé que j'essayais de . . .

M. McDermid: Non.

Le président: Je suis entièrement d'accord avec ce que John a dit, mais j'ai d'autres questions à régler et je dois être à la Chambre des communes à 11 h 00.

Je rappelle aux membres du comité que, lundi soir, nous avons comme témoins deux des groupes les plus importants qui représentent les femmes canadiennes. Il s'agit du Comité national d'action sur le statut de la femme et du Conseil national des femmes. Je crois même que lundi, peut-être dimanche, est la journée nationale des femmes. On peut donc s'attendre à recevoir une foule de recommandations.

M. Hawkes: Le comité ad hoc va-t-il comparaître?

Le président: Il ne s'agit pas du conseil consultatif du statut de la femme, qui relève du ministre; il s'agit de groupes indépendants.

Je vous demande également de chercher, dans vos bureaux, des exemples de rapports qui vous plaisent, car je dois aller voir l'éditeur d'ici deux semaines. J'aimerais pouvoir lui présenter des échantillons. Alors, si vous avez dans vos bureaux des exemplaires de rapports publiés dans le secteur public ou dans le secteur privé qui puissent servir de modèles, je vous demande de me les apporter à la prochaine séance. Je m'en procurerai un exemplaire.

Je voudrais aussi que vous revoyiez vos notes et que vous dressiez une liste de recommandations. Je ne veux pas que les recommandations soient trop longues, parce qu'il va falloir . . . J'aimerais qu'on se réunisse officieusement pour essayer de s'entendre sur le genre de recommandations qu'on veut faire, car il va falloir que le personnel commence à rédiger le rapport. On ne peut pas attendre la dernière minute.

Il se peut qu'en comparant nos notes, on trouvera qu'on est plus ou moins d'accord sur le genre de recommandations. Je dirai, sans vouloir nous limiter, qu'il y aura peut-être dix ou quinze recommandations. On va peut-être constater, en comparant nos notes, qu'on peut commencer tout de suite à les rédiger pour que le personnel puisse commencer à travailler.

J'aimerais que cela se fasse avant le 1^{er} avril. Je sais qu'il y aurait des choses à ajouter, parce que nous n'avons pas entendu tous les témoins et vous allez vouloir réfléchir à ce qu'ils nous diront. Mais on peut commencer à préparer le rapport.

[Texte]

So, the meeting is adjourned until Monday night, which will be women's night before the committee.

Mr. McDermid: I am sorry I will not be here.

The Chairman: We will miss you.

[Traduction]

La séance est levée jusqu'à lundi soir, où nous entendrons les femmes.

M. McDermid: Je suis désolé, mais je ne pourrai pas venir.

Le président: Vous nous manquerez.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Tooling Manufacturers' Association:

Mr. R. H. Strickland, Past President and Director for
Government Relations;
Mr. G. G. Elford, Director;
Mr. F. B. Minnick, Director.

De la Canadian Tooling Manufacturers' Association:

M. R. H. Strickland, ex-président et directeur du service des
relations gouvernementales;
M. G. G. Elford, directeur;
M. F. B. Minnick, directeur.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 27

Monday, March 9, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 27

Le lundi 9 mars 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

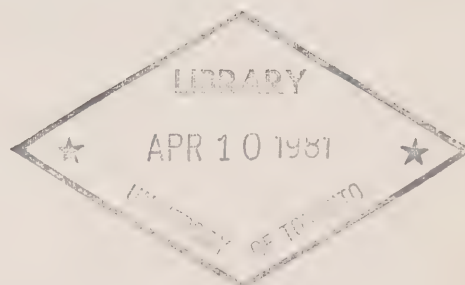
Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau

Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau

M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 9, 1981
(39)

[Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale and Marceau.

In Attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the National Council of Women of Canada: Mrs. J. W. Williams, President; Miss Alison Hardy, Co-ordinator, Information and Public Relations; Mrs. May Nickson, Vice-President, Ottawa Council. *From the National Action Committee on the Status of Women:* Ms. Eleanor Wright-Pelrine, Vice-President; Ms. Rosemary Billings, Member, National Executive.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—National Council of Women of Canada: Statement to the Parliamentary Task Force and Employment Opportunities for the '80s—as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (See Appendix "EMPL-38").

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:04 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 9 MARS 1981
(39)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 35 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale et Marceau.

Aussi présents: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. Kevin Kerr, chercheur.

Témoins: Du Conseil national des femmes du Canada: M^{me} J. W. Williams, présidente; M^{lle} Alison Hardy, coordonnatrice, Information et relations publiques; M^{me} May Nickson, vice-présidente, Conseil d'Ottawa. *Du Comité national d'action sur le statut de la femme:* M^{me} Eleanor Wright-Pelrine, vice-présidente; M^{me} Rosemary Billings, membre, Exécutif national.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Conformément à l'Ordre de renvoi du Comité du vendredi 6 juin 1980, le président autorise qu'un document intitulé—*Conseil national des femmes du Canada: Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80*—soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPL-38»).

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 22 h 04, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Monday, March 9, 1981

• 1935

[Text]

The Chairman: I would like to call the meeting to order.

This evening, our first witnesses are from the National Council of Women of Canada, which is represented by the President, Mrs. Amy Williams; the Information and Public Relations Co-ordinator, Miss Alison Hardy; and the Vice-President of the Ottawa Council, Mrs. May Nickson.

I called you out according to the list I have here, but perhaps you could identify yourselves for all members of the committee.

Mrs. Amy Williams (President, National Council of Women of Canada): I am Mrs. Williams.

The Chairman: Mrs. Williams, Miss Hardy, and Mrs. Nickson.

With us tonight we have, on my immediate right, Gilles Marceau, député de Jonquière et vice-président de notre Comité. Over here is Jim Hawkes, member of Parliament for Calgary West and also a vice-chairman of the committee and the chief critic for the Conservative Party for manpower policies. We also have with us members of our research and administrative staff.

I have received from you two documents; I have the National Council of Women of Canada statement to the task force dated January 1981, and then I have another document dated November 27, 1980. Is the first document your brief?

Mrs. Williams: It would be the January 1981 one that we would be dealing with this evening.

The Chairman: It is not that long, so if you wish to read it you may. If it were long we would ask you to summarize it and we would print the entire document, but it is only seven pages, so if you wish to read it you may—but you do not have to.

Mrs. Williams: We have a statement that refers to this and we will bring out some of the points as we go along, if that is suitable.

• 1940

The Chairman: Would you like to have this printed in its entirety with today's proceedings?

Miss Alison Hardy (Co-ordinator, Information and Public Relations, National Council of Women of Canada): That would be excellent. Then it would tie together.

The Chairman: Very good. Then we will print as an appendix to the minutes of today's meeting your statement of January, 1981, and you will read the other statement that you have prepared. Now, what about this document here? Does this have any official status?

Miss Hardy: Mr. Allmand, we presented a brief to Mr. Axworthy and members of the federal cabinet on November

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le lundi 9 mars 1981

[Translation]

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

Ce soir, nos premiers témoins sont les représentantes du Conseil national des femmes du Canada, c'est-à-dire la présidente, M^{me} Amy Williams; la coordonnatrice des relations publiques et de l'information, M^{lle} Alison Hardy; la vice-présidente du Conseil d'Ottawa, M^{me} May Nickson.

Je vous ai présentées d'après la liste que j'ai ici, mais vous voudrez peut-être vous identifier aux membres du Comité.

Mme Amy Williams (présidente, Conseil national des femmes du Canada): Je suis M^{me} Williams.

Le président: Madame Williams, M^{lle} Hardy et M^{me} Nickson.

Ce soir, les membres du Comité sont, à ma droite immédiate: M. Gilles Marceau, member for Jonquière and vice-chairman of our committee. Là-bas, Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest et également vice-président du Comité; il est le principal critique du Parti conservateur en matière de main-d'œuvre. Nous sommes également accompagnés d'un membre de notre personnel de recherche et de soutien.

Vous m'avez envoyé deux documents, un daté de janvier 1981 et qui est la déclaration du Conseil national des femmes du Canada au Comité, et un autre portant la date du 27 novembre 1980. Est-ce que le premier document est votre mémoire?

Mme Williams: Nous aborderons ce soir le document daté de janvier 1981.

Le président: Il n'est pas très long; si vous voulez le lire, vous pouvez le faire. S'il était plus long, nous vous demanderions d'en faire un résumé et nous en ferions une annexe de notre compte rendu, mais puisqu'il ne compte que sept pages, vous pouvez le lire, si vous le désirez. Toutefois, vous n'y êtes pas obligée.

Mme Williams: Nous avons une autre déclaration qui s'inspire de celle-là et nous en soulèverons certains points au cours de notre présentation, si cela vous convient.

Le président: Voudriez-vous que ce document soit annexé en entier au compte rendu des délibérations d'aujourd'hui?

Mlle Alison Hardy (coordonnatrice, Information et relations publiques, Conseil national des femmes du Canada): Voilà qui serait excellent. Cela établirait un lien.

Le président: Très bien. Nous annexerons donc au compte rendu de la réunion d'aujourd'hui votre document de janvier 1981, et vous nous ferez la lecture de l'autre exposé que vous avez préparé. Qu'en est-il de ce document-ci? Est-il officiel?

Mlle Hardy: Monsieur Allmand, le 27 novembre dernier, nous avons présenté un mémoire à M. Axworthy et aux

[Texte]

27, and this is some press material and news material about that.

The Chairman: That has been distributed to all our members.

Miss Hardy: That is more for your information.

The Chairman: Fine. Well you may proceed with your statement, and then we will ask questions and enter into dialogue with you.

Mrs. Williams: Well if I may begin please, Mr. Chairman and gentlemen, I am Amy Williams, President of the National Council of Women of Canada. I would like to open our discussion this evening with a short description of the council, so that you will be aware of the group which we represent.

The council is a federation. It was formed in 1893 of 6 provincial councils and it has local regional councils in 40 major Canadian centres, and 22 nationally organized societies. Each one of these member organizations is a federation in its own right, and some of the councils have as many as 70 and up to 85 members. You will be interested, Mr. Allmand, to know that it is the Montreal council of women that has the 85 members, just to bring our own ridings to home.

The combined membership is about 1,500 local associations. It is the Canadian association that has the longest history of presenting an annual brief to the Canadian government, and it is one of 72 affiliates of the international council which has "Category I" consultative status with the United Nations.

I will review a little bit some of the areas of interest of the council while we are here this evening to discuss employment. We have dealt, certainly, with other areas—a very topical one at the moment being acid rain. We are one of the organizations which brought acid rain to the attention of the federal government; we are one of the early organizations that studied that subject. At present, we are working on amendments to the Criminal Code that deal with assault and pornography and, particularly, with the review of the Canadian pension system.

Like any association, we have a certain history that we are proud of. Just to show that we have individuals of whom we are very proud in our history, there is Emily Murphy, whom you may have heard of in the "Five Persons Case", and Henrietta Edwards were involved with council women in Alberta before they brought the "Persons" case to the Canadian government and, subsequently, to the Privy Council in England. I do not know if you have noticed the recent feminist stamps; Henrietta Edwards was one of the women honoured by the stamps.

In the area of employment and our most recent work, we have presented with our resolutions to government a resolution on equal pay for work of equal value, affirmative action programs and contract compliance. I realize these issues come under the purview of your committee, but they are not primarily the ones that we are going to be dealing with this evening, because we would like to bring to your attention work that we have done in the area of apprentice training.

[Traduction]

membres du Cabinet fédéral; ce document rassemble des communiqués de presse s'y rapportant.

Le président: Il a été distribué à tous les membres du Comité.

Mlle Hardy: Vous l'avez reçu pour fins d'information.

Le président: Bien. Vous pouvez maintenant présenter votre exposé, puis nous vous poserons des questions et nous discuterons avec vous.

Mme Williams: Permettez-moi de commencer. Monsieur le président, messieurs, je m'appelle Amy Williams. Je suis présidente du Conseil national des femmes du Canada. Je voudrais entamer notre discussion par une brève description du Conseil, afin que vous sachiez qui nous représentons.

Le Conseil est une fédération formée en 1983 à partir de six conseils provinciaux; il compte des conseils locaux et régionaux dans 40 grandes villes du Canada, de même que 22 sociétés organisées à l'échelle nationale. Chacune de ces organisations membres est une fédération en soi, et certains des conseils comptent jusqu'à 70 et même 85 membres. Monsieur Allmand, vous serez intéressé d'apprendre que c'est le Conseil des femmes de Montréal qui compte 85 membres, ce qui n'est pas peu dire.

Au total, nos membres représentent environ 1,500 associations locales. L'Association canadienne présente depuis longtemps un mémoire annuel au gouvernement canadien, et elle est l'une des 72 associations affiliées au Conseil international qui, aux Nations Unies, a le statut d'organisme consultatif de catégorie I.

Ce soir, je ferai un survol des questions intéressant le Conseil en matière d'emploi. Bien sûr, nous nous sommes occupé de plusieurs autres questions... l'une des plus actuelles étant celle des pluies acides. Notre organisme a contribué à sensibiliser le gouvernement fédéral à la question des pluies acides, et nous avons été parmi les premiers à étudier ce problème. Nous travaillons présentement à des amendements au Code criminel, relatif aux agressions et à la pornographie, et nous nous attachons plus particulièrement à une révision du système canadien des pensions.

Comme toute association, nous avons une petite histoire dont nous sommes fiers. Par exemple, nous avons compté parmi nos membres des personnes dont nous sommes très fiers, comme Emily Murphy, dont vous avez entendu parler dans le cadre du cas «Five Persons», et Henrietta Edwards; toutes deux étaient membres du conseil des femmes en Alberta, avant de soumettre leur cas au gouvernement canadien, puis au Conseil privé en Angleterre. Je ne sais pas si vous avez remarqué les timbres féministes récemment émis; Henrietta Edwards est l'une des femmes honorées sur ces timbres.

Pour ce qui est de l'emploi et de ce que nous avons fait dans ce domaine récemment, en même temps que nos résolutions au gouvernement, nous avons présenté une résolution défendant le salaire égal à travail égal, proposant des programmes d'action sociale et des dispositions contractuelles exécutoires. Je sais que ces questions sont du ressort de votre Comité, mais ce n'est pas ce dont nous discuterons principalement ce soir, car nous voudrions porter à votre attention des travaux qui ont été effectués dans le domaine de la formation des apprentis.

[Text]

Miss Alison Hardy has brought a resolution which was introduced to the Canadian council for study across the country last year. It is a resolution which she researched on apprentice training in Canada and it was adopted with very slight change at our annual meeting in Winnipeg last summer. Mrs. Nickson has been involved in the field as well and contributed to a discussion on the resolution. She is particularly interested in the area of critical skills shortages and levy-grant systems which may be of interest to you.

Now I would like to call on Alison Hardy who will bring you the initial statement from the council. Thank you very much, Mr. Chairman.

Miss Hardy: Mr. Chairman, and members of the committee, perhaps I could explain a bit why I became interested in apprenticeship training programs. In the summer of 1977, a friend wrote me from Vienna and said a young 19-year-old Austrian who is an optician would like to return to Canada. He had been born in Canada but had left at the age of 5. Would I look after him? So I said, certainly he could come and stay with me, but I thought my friend really did not know that I did not expect to find an optician at 19 years of age here. However, Herbert came, and the next day I was able to point out an optical shop near where I live and he got a job with them. So, a day after he arrived in Ottawa he was employed. After several months with this company he moved on to a better paying job with another optical company in Ottawa, who helped him get his Ontario diploma. While he was in Toronto for the weekends of study he met an Austrian Canadian, a young man, whose older brother had been here for eight years and owned several small shops in the Stratford-Woodstock-Kitchener area. The following February, Herbert received a telephone call saying that the brother would like him to come down for possible employment. Herbert accepted the offer, and at the age of 21 he is now running a small shop in Woodstock for the concern. This is particularly satisfying to him, of course, because the owner is a master optician with the training of Vienna behind him.

• 1945

And so, a year ago in December, I thought why not propose such a resolution on apprenticeship training programs to the National Council of Women. The resolutions take a while to move through the stream for consideration by local councils and then eventually come to the annual meeting with any proposed changes. That was in December 1979 and our resolution was finally passed the end of May, 1980. It seems to me that even since our annual meeting took place that apprenticeship training has been very much to the fore in the media and in speeches by the Minister of Employment and Immigration, the Honourable Lloyd Axworthy. We do not take credit for this but I feel that perhaps the thinking of a good many people has come about and coalesced at the same time.

We felt this statement might be of interest to the task force because we are neither a union nor a company, we are a general interest group with very, very broad interests much beyond any one field of activity in Canada. We realize the

[Translation]

M^{lle} Alison Hardy a amené une résolution qui a été soumise au Conseil canadien l'an dernier. C'est une résolution qu'elle a préparée et qui porte sur la formation des apprentis au Canada; elle a été adoptée avec de petites modifications lors de notre réunion annuelle à Winnipeg l'été dernier. M^{me} Nickson y a également travaillé, et elle a contribué à la discussion sur la résolution. Elle s'est attachée particulièrement au problème de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, de même qu'aux systèmes de cotisation-subvention, ce qui vous intéressera peut-être.

Je cède maintenant la parole à Alison Hardy, qui vous livrera la première tranche de la déclaration du Conseil. Je vous remercie, monsieur le président.

Mlle Hardy: Monsieur le président, membres du Comité, je pourrais peut-être vous expliquer pourquoi je me suis intéressée au programme de formation des apprentis. Pendant l'été 1977, un ami m'écrivait de Vienne et me disait qu'un jeune opticien autrichien âgé de 19 ans désirait revenir au Canada. Il était né au Canada qu'il avait quitté à l'âge de 5 ans. Il me demandait de m'en occuper. Je lui répondit qu'il pouvait certainement venir rester chez moi, mais j'ai cru que mon ami ne savait pas vraiment que je ne m'attendais pas à rencontrer un opticien de 19 ans. Néanmoins, Herbert est arrivé et le lendemain j'ai pu le diriger vers un bureau d'opticiens, tout près de chez moi; il y a trouvé un emploi. Un jour après son arrivée à Ottawa, il a donc trouvé du travail. Au bout de quelques mois, il a trouvé un autre emploi plus rémunérateur dans une autre société d'Ottawa qui l'a aidé à obtenir son diplôme de l'Ontario. Alors qu'il était à Toronto pour ses études de fin de semaine, il a rencontré un jeune Canadien d'origine autrichienne dont le frère aîné était arrivé au Canada il y a huit ans et possédait plusieurs petites boutiques dans la région de Stratford-Woodstock-Kitchener. Au mois de février suivant, Herbert a reçu un appel de ce frère qui voulait le rencontrer pour peut-être lui offrir un emploi. Herbert a accepté cette offre et maintenant, à l'âge de 21 ans, il gère pour cette société un petit magasin d'optique à Woodstock. Évidemment, cela le satisfait particulièrement, car le propriétaire est un maître opticien formé à Vienne.

Il y a eu un an en décembre, je me suis dit qu'il serait bien de présenter au Conseil national des femmes une résolution sur les programmes de formation des apprentis. Il faut un certain temps pour que les résolutions soient étudiées par tous les conseils locaux, pour être ensuite soumises à la réunion annuelle, avec les propositions de modifications. Cette résolution présentée en décembre 1979 a finalement été adoptée à la fin de mai 1980. Il me semble que depuis notre réunion annuelle, la question de la formation par apprentissage a beaucoup été abordée par les media, de même que dans les discours du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, l'honorable Lloyd Axworthy. Nous ne nous en attribuons pas le mérite, mais je crois qu'il y a eu là une rencontre des esprits.

Nous avons cru que cette résolution intéresserait votre groupe de travail, car nous ne sommes ni un syndicat, ni une société, mais bien un groupe d'intérêt général aux préoccupations très variées dépassant tout secteur d'activité particulier

[Texte]

importance of employment and the sad state of the unemployment situation for many of the unemployed people in Canada. We agree with the Minister of Employment and Immigration that the picture in the eighties has begun to change radically from that of the sixties and seventies; Canada has suddenly discovered a shortage of skills. We depended for so long on immigrants to provide the necessary skills for Canada, the highly industrialized country we are, but the immigrant stream is gradually drying up and Canadians feel it is about time they should start providing their own skills for this very necessary part of an industrialized country.

Even in 1981, which is the U.N. Year of the Disabled, people in Canada are suddenly discovering that it is not only training that the disabled or the disadvantaged groups need but, particularly for the disabled, design of the work place. This has been upsetting for them and has been a bar to many opportunities for work.

We feel that our contribution may not be quite as technical as those of some of the other people who have appeared before you but we feel it might contribute something to the thinking on this important subject and therefore we welcome the opportunity to be here. Thank you.

The Chairman: Thank you. Mrs. Nickson.

Mrs. May Nickson (Vice-President, Ottawa Council, National Council of Women of Canada): We have had a study group working on this and we are extremely concerned about the critical skill shortages because it takes at least four years of business training to get people trained for the skills that are needed. As we look back, sure, we are faced with a real crisis now because of the lack of immigrants that are willing to come here, but we have known for a long time in Canada that we were going to need this kind of training, that we should be doing this kind of training, and we have been working on it. I believe the government has had a lot of study groups, has done a lot of planning and there have been all kinds of conferences; yet, in 1975 they were trying to figure out what they should be doing, and now in 1981 we are still trying to figure what we should be doing and there is sort of a crisis situation. We think maybe we know how to deal with and should be starting to deal with it.

• 1950

That is why we are interested in this levy-grant system. We think business must train its own people some way and it has to be encouraged, or coerced or whatever it is, to train its own people, because business will not do it on its own. In other countries it has always done it, but in Canada it is not going to start just suddenly doing it on its own because every business says, "if I train it is going to cost me a lot of money and somebody else is going to pirate my employees away". There has to be something to get the thing started. Businesses also feel that they do not have the qualified instructors; they do not have the proper equipment to keep the training on the job. The whole program has to be developed.

[Traduction]

au Canada. Nous reconnaissons l'importance de l'emploi et la triste situation de nombreux chômeurs au Canada. Tout comme le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, nous convenons que la situation au cours des années 80 est déjà très différente de celle des années 60 et 70; le Canada s'est soudainement découvert une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Pendant très longtemps, le Canada, pays hautement industrialisé, a compté sur l'immigration comme source de main-d'œuvre spécialisée. Toutefois, cette source s'est graduellement tarie et les Canadiens croient qu'il serait temps que le pays assure ses propres sources de main-d'œuvre spécialisée, élément essentiel dans tout pays industrialisé.

Même en 1981, Année internationale des handicapés, les Canadiens découvrent soudainement que les groupes désavantagés ou les handicapés n'ont pas besoin que de formation, mais aussi d'une adaptation du milieu de travail, surtout pour les handicapés. La situation actuelle les dérange et ils ont perdu beaucoup de possibilités d'emplois.

Notre exposé ne sera peut-être pas aussi technique que celui des autres témoins, mais nous croyons qu'il contribuera à l'évolution de la pensée sur cette question importante; nous sommes donc heureuses qu'on nous ait offert la possibilité de témoigner. Merci.

Le président: Merci. Madame Nickson.

Mme May Nickson (vice-présidente, Conseil d'Ottawa, Conseil national des femmes du Canada): Un de nos groupes de travail s'est attaqué à ce problème et nous sommes très préoccupés par la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, car il faut au moins quatre ans de formation dans une entreprise pour obtenir des gens compétents dans les domaines où il y a pénurie. En rétrospective, nous constatons que nous devons maintenant faire face à une véritable crise, puisque trop peu d'immigrants veulent venir ici. Cependant, nous savions depuis longtemps que nous aurions besoin de ce type de formation et que nous devions être en mesure de l'assurer. Je crois que le gouvernement a constitué un grand nombre de groupes d'étude, il a fait beaucoup de planification et tenu toutes sortes de conférences; pourtant, en 1975, on essayait de déterminer ce qui devait être fait, et maintenant, en 1981, nous essayons toujours de prendre une décision pour enrayer cette crise. Nous croyons savoir comment faire face à cette situation.

C'est pourquoi nous nous intéressons à ce système de contribution-subvention. Nous croyons que les entreprises doivent former leurs propres spécialistes et elles doivent être encouragées, et même forcées à le faire; cet effort ne sera pas consenti sans incitation. Dans d'autres pays, les entreprises se sont toujours acquittées de cette tâche, mais au Canada la pratique ne changera pas du jour au lendemain; en effet, tous les hommes d'affaires se disent que la formation leur coûte très cher et que quelqu'un viendra leur voler leurs employés. Il faut que quelqu'un lance l'initiative. Les chefs d'entreprise croient également qu'ils n'ont pas de formateurs qualifiés; ils n'ont pas l'équipement nécessaire à la formation en cours d'emploi. Un programme d'ensemble doit être élaboré.

[Text]

We may be wrong, but we have the feeling or my committee has the feeling that what is needed is some kind of a board or commission, an industrial training board or commission, that will develop something similar to the apprenticeship scheme, but it would be industrial training instead of craft training; there would be a slightly different approach. If these boards could be composed of business and managers, and employees or unions and educators, we could co-ordinate the whole industry. We could take the critical skills to start with and work on them and say that these industries which have critical skills must co-operate and co-ordinate a program of developing their own training programs. In that way you could get sort of a model training program that could be carried out in various businesses. We think probably there would have to be a levy system on all businesses so that every business will share in the ones that do have their training programs. I am sure you have heard a lot about the levy-grant system now and the way it is working in England. We feel it could be adapted to better suit the Canadian conditions if it went on in that way.

All and all we have not been able to get far. The government has spent an awful lot of money on training but because of the problems with the provinces they have had to be short-term training courses. To date we have put our emphasis on trying to do something for the unemployed; maybe we should be cutting down a lot of that training, because the unemployed are not finding jobs, and put our money into getting people into businesses, finding out what the needs are and getting people into those positions. This could go all the way down. You could get the critical skills filled, and then you would get your in-between skills which still take a fairly long training period to get filled, right down to the bottom, training the handicapped and that kind of person. It is much better to train them into a job that they are going to have than to give them a skill which they may or may not be able to use and even if they are going to use it they will have to be retrained to a certain extent once they get a job. We think if the government just could change the emphasis and look at the demand side rather than the supply side and try to find out where to fill in jobs as they existed, this would increase productivity and all the things that go with it.

The Chairman: Thank you very much for your written submission as well as your verbal presentation. Since the meeting started another member of the task force has joined us, Bruce Lonsdale from Timiskaming in Northern Ontario. Sadly, I have had word just as the meeting started that another member of our task force, John McDermid, member of Parliament from Brampton, is not with us tonight because his mother died on the weekend, and I want to extend our sympathies to him and his family.

I should also point out that we have travelled extensively throughout the country, hearing briefs in many large and small communities, and in almost every community that we visited we had a submission from women's group, either an action committee on the status of women or maybe one of the

[Translation]

Nous avons peut-être tort, mais les membres de mon comité croient qu'il faudrait créer un genre de commission ou de conseil industriel qui mettrait sur pied un programme semblable à celui de l'apprentissage, sauf qu'on ferait de la formation industrielle et non pas artisanale, ce qui serait un peu différent. Si ces conseils pouvaient être composés d'entrepreneurs et de cadres, d'employés, de syndicalistes et d'éducateurs, nous pourrions assurer la coordination de toute l'industrie. Nous pourrions commencer par les domaines où il y a pénurie et obliger les industries où il y a pénurie de main-d'œuvre spécialisée à collaborer pour finalement établir leurs propres programmes de formation. On pourrait ainsi créer un genre de programme témoin qui pourrait être adapté aux diverses entreprises. Nous pensons qu'il faudrait probablement instaurer un système de prélèvement dans toutes les entreprises afin que toutes partagent les frais de celles ayant des programmes de formation. Je suis persuadé que vous avez beaucoup entendu parler du système de contribution-subvention et de la façon dont il est appliqué en Angleterre. Nous croyons qu'il pourrait être adapté aux conditions canadiennes.

Jusqu'à maintenant, nous n'avons pas pu obtenir beaucoup de résultats. Le gouvernement a consacré beaucoup d'argent à la formation, mais en raison du problème des juridictions provinciales, tous ces cours de formation ont dû être de courte durée. Jusqu'à maintenant, nous avons surtout essayé de faire quelque chose pour les chômeurs; puisque ceux-ci ne trouvent pas d'emploi de toute façon, nous devrions peut-être réduire ce type de formation et consacrer nos fonds à déterminer les besoins des entreprises, pour ensuite combler les postes libres. Cette stratégie pourrait s'appliquer à l'ensemble du problème. On pourrait d'abord régler la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, puis passer aux métiers semi-spécialisés ou il faut quand même une formation assez longue. On arriverait finalement au bas de l'échelle, à la formation des handicapés et de ce genre de personnes. Il est de loin préférable de leur apprendre un métier qu'ils pourront exercer dès maintenant plutôt que de leur offrir une formation qui ne leur sera peut-être pas utile, à moins d'un certain recyclage au moment d'obtenir un emploi. A notre avis, si le gouvernement changeait d'approche et étudiait la demande plutôt que l'offre pour tenter de combler les postes libres, il en résulterait un accroissement de la productivité, et tout ce qui s'ensuit.

Le président: Merci beaucoup de votre mémoire et de votre exposé. Depuis le début de la réunion, un autre membre du groupe de travail s'est joint à nous; il s'agit de M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, dans le nord de l'Ontario. Au début de la réunion, on m'a malheureusement appris qu'un autre membre de notre groupe ne pourrait être avec nous. Il s'agit de John McDermid, député de Brampton, qui a dû s'absenter parce que sa mère est décédée en fin de semaine; je désire lui faire part de nos sympathies, de même qu'à sa famille.

Je voudrais également souligner le fait que nous avons beaucoup voyagé au pays; nous avons entendu des mémoires dans plusieurs villes, grandes et petites, et à presque tous les endroits où nous sommes allés, nous avons reçu l'exposé des groupes de femmes locaux, qu'ils s'agissent de comités d'action

[Texte]

groups that belong to your national group. Of course, they made various presentations and recommendations to us, but despite the fact that we had these broad hearings in various parts of the country, we felt it was essential to have the national groups appear before us in Ottawa. We have tried to facilitate that.

• 1955

I will start the questioning off by referring to Mr. Hawkes. Then there will be others who will want to ask you questions as well.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman, and welcome. The purpose of questions is to perhaps amplify on things which are in your brief and also maybe some things which are not touched.

I guess the strongest thrust I see which is perhaps unique—maybe not totally, but in the main—is your assertion that in our report we should consider the recommendation that apprenticeable trades, the category of apprenticeable trades, should be expanded. You mention there are some 200 that exist in Canada today, but you feel this should be added to. Could you expand on that and the thoughts which lie behind that comment?

Miss Hardy: Mr. Hawkes, perhaps I might add some comment. First, on the blue collar skills, we agreed that it would be satisfactory to continue the number of blue collar skills now, but if possible to increase within the blue collar skills trades. If it was thought possible to go beyond them, we felt it might be worthwhile. Actually, that is why I brought in reference to an optician. But the main thing is to think into the future whether training could be extended or should be extended. It may be possible that we should continue as we are, but it never hurts to look at all possibilities.

On page 5 you will perhaps notice that I did get some statistics from high technology companies in the Ottawa area, from the Ontario regional representative, because I wanted to find out if even they could benefit by apprenticeship training programs. It developed that if certain requests were put to them by industry the Ontario government would consider adding a trade that would be of great benefit to the high technology companies. So there are possibilities of growth in many areas. We welcomed, of course, the responsiveness of the provincial governments to pretrades training for women, and it has developed, as Mr. Axworthy has mentioned in statements since June of 1980, how large and important a percentage of the labour force will be women. So for a number of reasons it never hurts to look ahead and think about alternatives. But the main thing, as you suggest, is to be sure that what you have is sound and solid and bringing the results necessary to this country.

Mr. Hawkes: Okay. I may combine two aspects of your brief here, but if we look at formal education as it occurs across a total institution, a university or a junior college, with the exception of some faculties—women dominate in some

[Traduction]

sur le statut de la femme ou de l'un des groupes affiliés à votre association. Évidemment, les groupes régionaux nous ont fait des présentations et des recommandations, mais malgré ces séances générales un peu partout au pays, nous avons jugé essentiel que les groupes nationaux comparaissent devant nous à Ottawa. Nous avons donc tenté de leur faciliter la chose.

Pour les questions, je vais d'abord céder la parole à M. Hawkes. Ensuite, d'autres voudront peut-être enchaîner.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président, je vous souhaite la bienvenue mesdames. J'aimerais peut-être obtenir plus de détails sur des points de votre mémoire et aborder quelques questions dont vous n'avez pas parlé.

Je crois que votre recommandation principale, laquelle est peut-être unique... peut-être pas tout à fait, mais dans l'ensemble oui... c'est que dans notre rapport, nous devrions songer à recommander que la catégorie des métiers qui peuvent faire l'objet d'un apprentissage soit élargie. Vous mentionnez qu'il existe déjà au Canada quelque 200 métiers, mais vous estimez qu'il faudrait en augmenter le nombre. Pourriez-vous me donner plus de précisions sur cette recommandation et sur ce qui vous a portées à la faire?

Mlle Hardy: Monsieur Hawkes, peut-être puis-je répondre. Tout d'abord, dans le cas des métiers dits de «col bleu», nous sommes d'avis qu'il convient de maintenir le nombre actuel et si possible de l'augmenter. Nous pensons d'ailleurs qu'il pourrait valoir la peine, si on le jugeait possible, d'élargir la gamme des métiers. En fait, c'est pourquoi j'ai parlé des opticiens. L'essentiel, toutefois, c'est de songer à l'avenir et de se demander si l'on peut ou si l'on doit élargir la formation. Il convient peut-être de continuer comme nous le faisons, mais rien ne nous empêche d'examiner toutes les possibilités.

À la page 5, vous avez peut-être remarqué que j'ai obtenu des statistiques des entreprises à technologie avancée de la région d'Ottawa, des représentants régionaux de l'Ontario, car je tenais à savoir si ce genre d'entreprises pouvait également bénéficier de programmes d'apprentissage. Il est apparu que si l'industrie présentait certaines demandes, le gouvernement de l'Ontario songerait à ajouter un métier lequel profiterait grandement aux entreprises à haute technologie. Il existe donc des possibilités d'expansion dans de nombreux secteurs. Évidemment, nous avons été heureuses de constater l'ouverture d'esprit des gouvernements provinciaux en ce qui concerne la formation générale des femmes et cela démontre, comme l'a mentionné M. Axworthy à plusieurs reprises depuis le mois de juin 1980, à quel point le pourcentage de femmes sur le marché du travail sera élevé et important. À bien des égards, il est utile d'envisager l'avenir et de songer à d'autres options. Cependant l'essentiel, comme vous l'avez dit, c'est de s'assurer que ce qui existe déjà est solide et donne les résultats escomptés pour le pays.

M. Hawkes: Très bien. Puis-je aborder maintenant ensemble deux aspects de votre mémoire. Si nous considérons l'enseignement officiel sur l'ensemble d'un établissement scolaire, une université ou un collège, à l'exception de quelques facul-

[Text]

cases such as the nursing faculty and in other cases such as the engineering faculty they tend to be in the minority—somewhere near half the students are male and half the students are female. When we move into this whole apprenticeship area we find the phenomenon something like 3 per cent. I wondered if what lay as a key idea behind your plea for more apprenticeship was that in the category called apprenticeship training, if it could be expanded, there would be many more trades which might be appealing to women. They might not necessarily have to become heavy-equipment operators, but there are a number of things you can visualize. If people had the two to five years of training which apprenticeship usually has, then we would have a more productive work force. We would in fact be coming closer to things like equal pay for work of equal value and some of these concepts.

• 2000

Miss Hardy: I think the pre-trades training program so many of the provinces have instituted has been particularly to show the different types of trades women might take up. This would be helpful, of course, for men as well, but particularly for women who come perhaps to an area of the employment force which is a little strange to them and which they do not know a great deal about. They try to interest them in the variety of available trades, so when they do choose what they want to go in for, it is expected they will continue with it.

I have an envelope full of clippings here. A good many are advertisements in the newspaper by either companies or the federal government, and they picture women in a variety of jobs not usual for women—different types of jobs, machinists and so on. Certainly I remember during the Second World War, when the men went off to fight overseas, there was a tremendous demand for women and they managed to fill the work force fairly adequately. So it has already been proven that women can undertake these jobs if they have sufficient training for them. We feel if this training is offered to them and if the women take it up, there will certainly be a useful place for them in the work force.

Of course, if a woman or a man gets a job, she or he pays income tax and spends money on the necessities of life, and that helps the economy too. So we have welcomed very much, in the last months, the tremendous co-operation which has developed among government and labour and industry, which is definitely improving the situation in many fields.

Mr. Hawkes: Did you want to add something?

Mrs. Nickson: Yes. I think it is the point entirely. One of the things when we are talking about expanding apprenticeship training programs is that we are not really talking about the old kind of craft program, where you go in and get apprenticed and have a little contract with the person and work for peanuts and eventually learn the trade. That is an old-fashioned con-

[Translation]

tés... les femmes dominent dans certains cas, comme à la faculté de nursing, alors que dans d'autres cas, comme à la faculté de génie, elles sont plutôt en minorité... ou il arrive que la moitié des étudiants soient des hommes et l'autre moitié des femmes. Lorsqu'on regarde l'ensemble des programmes d'apprentissage, on constate que le phénomène est de l'ordre de 3 p. 100. Je me demande si l'idée principale à l'origine de votre demande d'élargir ce qu'il est convenu d'appeler la catégorie de formation des apprentis, c'est qu'il y aurait ainsi un plus grand nombre de métiers qui pourraient attirer les femmes. Ainsi, celles-ci ne seraient pas obligées forcément de devenir des opérateurs d'équipement lourd, mais elles pourraient s'intéresser à toutes sortes d'autres métiers. Si elles avaient de deux à cinq années de formation, ce qui est habituellement le cas des apprentis, alors la main-d'œuvre serait beaucoup plus productive. Le principe de la rémunération égale à travail égal et d'autres principes seraient ainsi plus prêts de la réalité.

Mlle Hardy: Je pense que le programme de formation générale que de nombreuses provinces ont mis sur pied a servi particulièrement à montrer les genres de métiers que les femmes pourraient apprendre. Évidemment, ce serait utile pour les hommes aussi, mais c'est particulièrement utile pour les femmes qui se trouvent dans un secteur qui leur semble parfois un peu étrange et dont elles ne connaissent pas grand chose. On essaie d'intéresser les femmes à divers métiers de façon à ce qu'elles puissent choisir ce qu'elles veulent entreprendre en s'attendant à ce qu'elles poursuivent dans cette voie.

J'ai toute une enveloppe de coupures de journaux ici. Il s'agit d'un grand nombre d'annonces que les entreprises et le gouvernement fédéral ont fait paraître dans les journaux où il est question de femmes qui exercent divers métiers inusités pour elles, comme machiniste, etc. Je me souviens que pendant la Seconde Guerre mondiale, lorsque les hommes sont allés se battre en Europe, la demande pour les femmes était considérable et celles-ci sont arrivées à remplacer assez bien la main-d'œuvre masculine. Il a donc déjà été démontré que les femmes peuvent assumer ces emplois si elles ont la formation nécessaire. Nous estimons que si la formation leur est offerte, si les femmes acceptent cette formation, il y aura certainement une place utile pour elles dans la main-d'œuvre.

Évidemment, si une femme ou un homme obtient un emploi, cette personne verse des impôts et dépense de l'argent pour se procurer les nécessités de la vie et tout cela aide l'économie. Nous avons donc été très heureuses ces derniers mois de constater que s'amorçait entre le gouvernement, les syndicats et l'industrie une collaboration très suivie, laquelle a certainement amélioré la situation dans de nombreux secteurs.

M. Hawkes: Vouliez-vous ajouter quelque chose?

Mme Nickson: Oui. Là est toute la question. Lorsque nous parlons d'élargir les programmes d'apprentissage, il est certain que nous n'envisageons pas les programmes d'artisanat traditionnel où un apprenti passe un contrat avec l'artisan, travaille pour rien et finit par apprendre un métier. Ce concept démodé tend à disparaître partout. Les apprentis veulent désormais des

[Texte]

cept which I think is going out gradually all over the world. When people get apprenticed to a person now, they want higher wages, to begin with, and they want different kinds of skills. If they have outside training, college or something, they expect to get the apprenticeship training much more quickly. When we are talking about expanding it, we are thinking of expanding it to industry, not just to a craft—for instance, the Automotive Parts Manufacturers' Association (Canada) was taking on apprentices. That is not the old kind—to learn about a garage and just learn about mechanics and hope to have your own business; it is a different type of apprenticeship.

Sure, women are not right now in the apprenticeship programs, but that is one of our real beefs: that the counselling service is bad. What we would like to see is much better counsellors in all the employment offices in the high schools. We think they can get into pretty well any job. There may be a slight aptitude for men going into mathematics or mechanics or something, but it is not that much different from women. There are many women who can do all those jobs. We think the emphasis and approach has been wrong. One of our complaints about the manpower employment offices now is that they keep daring women and saying here is a nice hairdressing course suitable for you or here is a nice clerical—instead of opening up for women. We think young women at least, and women coming back, should be given the opportunities.

• 2005

Mr. Hawkes: We have had testimony to that effect and also considerable testimony that those who indicate a willingness to accept women as apprentices do not get applications. Maybe you could deal with that in a minute.

There is one other major part of your brief that I wanted to explore before the questioning has to move. We have somehow historically accepted the notion that, because apprenticeship training is industrial training, the costs should be borne by the industry. When you talk about a grant-levy in kind, you continue that principle. What you are saying is that you should share the costs across a specific industry or skill area. Yet at the same time in society we have moved from the concept of free public education into heavily subsidized post-secondary education: 80 per cent of the fees of university students is really picked up out of general revenues from government. I am wondering if you thought of those two sides. I sit here and ask myself with increasing frequency why specific industries should have to pick up the costs for training people in those skills when over here is another set of skills that taxpayers at large are subsidizing. Could you deal for a minute with whether you think the costs should be borne by society at large or whether you think it is really appropriate that specific industries should pay for these kinds of things.

Mrs. Nickson: To the extent that industry is getting value of labour while it is training, we think that they should pay that

[Traduction]

salaires plus élevés, dès le début; ils veulent acquérir des compétences différentes. S'ils ont déjà une certaine formation, collégiale ou autre, ils s'attendent à ce que leur apprentissage soit beaucoup plus rapide. Lorsque nous parlons d'élargir ce secteur, nous songeons à inclure l'industrie, et non pas simplement les métiers. Par exemple, l'Automotive Parts Manufacturers' Association of Canada, acceptait des apprentis. Il ne s'agit pas là de ce qui se faisait par le passé, apprendre ce qui se passe dans un garage, apprendre la mécanique dans l'espoir d'ouvrir un jour votre propre commerce; c'est un type différent d'apprentissage.

Évidemment, à l'heure actuelle, les femmes ne font pas partie des programmes d'apprentissage et c'est là une de nos revendications très réelles: les services d'orientation sont mauvais. Nous aimerions que les conseillers des bureaux d'emploi dans les écoles secondaires soient bien meilleurs. Nous estimons que les femmes peuvent fort bien se lancer dans n'importe quel secteur. Il se peut que les hommes aient un léger avantage lorsqu'il s'agit des mathématiques ou de la mécanique ou d'autre chose, mais vraiment les femmes ne sont pas si différentes. Il y a de nombreuses femmes qui peuvent exécuter toutes ces tâches. Nous croyons que l'approche est mauvaise. Ce que nous reprochons notamment aux centres d'emploi à l'heure actuelle c'est qu'ils continuent d'orienter les femmes vers les métiers «traditionnellement féminins» (coiffeuse, employée de bureau) sans leur offrir d'autres possibilités. Nous croyons que les jeunes femmes, au moins, et les femmes qui reviennent sur le marché du travail devraient avoir leur chance.

M. Hawkes: Nous avons entendu des témoignages dans la même veine tout comme nous en avons entendus beaucoup voulant que ceux qui seraient disposés à accepter des femmes comme apprenties ne reçoivent aucune demande. Peut-être pourrions-nous en parler pendant un instant.

Il y a une partie importante de votre mémoire que je désire étudier avant que mon tour ne prenne fin. Depuis toujours, il semblerait que nous ayons accepté l'idée que parce que la formation des apprentis est une formation industrielle, c'est à l'industrie d'en assumer les frais. Vous perpétuez ce principe lorsque vous parlez d'une subvention en espèces. Vous voulez dire qu'il faudrait répartir les frais dans tout un secteur industriel précis ou un métier précis. Pourtant, par la même occasion, la société est passée du concept de l'enseignement gratuit à celui de l'enseignement supérieur très subventionné; 80 p. 100 des frais de scolarité des étudiants sont en réalité payés à même les revenus généraux des gouvernements. Je me demande si vous avez réfléchi à ces aspects. Assis ici, je me demande de plus en plus souvent pourquoi des industries précises devraient payer pour enseigner ces compétences à des apprentis alors que lorsqu'il s'agit d'un autre genre de compétences, les contribuables paient la note. Pourriez-vous m'expliquer pendant un instant si vous croyez que la société devrait en supporter le coût ou s'il convient vraiment que des industries précises financent ce genre de chose.

Mme Nickson: Dans la mesure où c'est l'industrie qui profite du travail pendant la formation, nous croyons que c'est

[Text]

amount, at least. Because industry needs these skills more than anybody else, they should pay. But, surely, there should be a combined use of finances if this is integrated industrial and institutional training of some sort.

Right now the government, I think, is paying the institutional part of both the apprenticeships and some of the industrial training programs they are trying to work out for critical skill shortages. That is good: some kind of an arrangement has to be both ways. In England, for instance, when they have the industrial training boards, the costs of the boards' operation are paid by the government, and the government puts something into the kitty, as do the businesses. We are not sure of the mix because that is beyond us, but certainly there should be a combined effort of business and government to work these things out. I think initially, if we are going to really promote those, the government will have to pay quite a high share to get things going.

Personally, I do not like this business of the government's using a system of wage subsidies for the critical skills. I think that is working to a specific business that is probably training for itself and not necessarily for the whole industry in the way needed. So I think it is better if the whole thing can be a co-op. It spreads the problem and the cost of training throughout the industry that is going to use it. But certainly there has to be some government support, and when we go the other way, looking at women and trying to encourage people to use women, then either a wage subsidy or tax incentives are quite all right to try to get them to use affirmative action programs. Probably tax incentives are preferred, but one or the other will get them to increase their use of women. Again, that will do them a lot of good because they will have access to a much wider body of manpower and probably will be able to pick better people. It will help productivity in the long run. Yes, in order to get that program going government should sponsor. The other ones should be a mixture, I think.

Mr. Hawkes: That is why we are here, to get opinions. Is that tight enough, Mr. Chairman, or would you like . . . ?

Mr. Chairman: Maybe one more question. There are 4 of us tonight.

Mr. Hawkes: Do you have any ideas about how industry might more effectively attract women. You have mentioned counsellors in high schools and Manpower centres, and we have heard that kind of testimony before. But are there other things that you could suggest to us that governments could encourage industry to do to raise the pool of potential applicants for training of this kind? That seems to me, from the testimony we have had, a real barrier, that in spite of the

[Translation]

à elle de payer, c'est bien le moins. Puisque c'est l'industrie qui a le plus besoin de ces compétences, c'est à elle de payer. Par contre, s'il s'agit de programmes de formation offerts en collaboration par l'industrie et les écoles; il faudrait également que le financement soit partagé.

A l'heure actuelle, le gouvernement, je crois, défraie la partie de l'enseignement donné dans les écoles et dans le cas de programmes d'apprentissage et pour certains programmes de formation industrielle dans les secteurs pénurie de main-d'œuvre. C'est parfait: il faut en venir à un arrangement quelconque dans les deux cas. En Angleterre, par exemple, où il existe des commissions de formation industrielle, les frais de fonctionnement de ces commissions sont à la charge du gouvernement, et ce dernier contribue à la caisse tout comme le font les entreprises. Nous ne savons pas exactement quelle devrait être la répartition, puisque ce n'est pas de notre domaine, mais il est certain que les entreprises et le gouvernement devraient combiner leurs efforts pour en arriver à une solution. Je crois qu'au départ, si nous voulons promouvoir de tels programmes, il faudra que le gouvernement verse des sommes assez considérables pour mettre les choses en marche.

A titre personnel, je n'aime pas voir le gouvernement avoir recours à un genre de subvention des salaires dans le secteur des métiers en pénurie. Cela semblerait fonctionner à l'avantage d'une entreprise précise qui forme selon ses besoins et non nécessairement pour l'ensemble de l'industrie, comme il le faudrait. J'estime donc qu'il vaudrait mieux que le programme se fasse sur la base de la coopération. Ainsi, le problème et les coûts de formation se trouvent répartis dans toute l'industrie qui y aura recours. Il est toutefois certain qu'il faut un certain appui gouvernemental; si nous regardons la question sous un autre aspect, si nous songeons aux femmes et si nous voulons tenter d'encourager les entreprises à faire appel à des femmes, alors il faudrait soit subventionner la rémunération ou offrir des avantages fiscaux pour favoriser les programmes d'action sociale. Il est peut-être préférable d'avoir recours à des avantages fiscaux, mais l'un comme l'autre portera les employeurs à augmenter leur recours aux femmes. Là encore, les entreprises en profiteront, puisqu'elles auront accès à un groupe beaucoup plus important de main-d'œuvre ce qui leur permettra probablement de choisir de meilleurs employés. A long terme, la productivité s'en trouvera améliorée. Quoi qu'il en soit, le gouvernement devrait parrainer le programme pour le lancer. Dans les autres cas, il faut un mélange des deux, je crois.

M. Hawkes: Nous sommes ici justement pour recueillir des opinions. Est-ce que cela suffit, monsieur le président, ou voulez-vous . . . ?

Le président: Vous pouvez probablement poser encore une question. Nous sommes quatre ce soir.

M. Hawkes: Avez-vous des idées sur la façon dont l'industrie pourrait plus efficacement attirer les femmes? Vous avez parlé des conseillers dans les écoles secondaires, dans les centres de main-d'œuvre; nous avons déjà entendu ce genre de témoignage. Auriez-vous d'autres suggestions sur ce que pourrait faire le gouvernement pour encourager l'industrie à agir pour augmenter le nombre de candidats éventuels aux programmes de formation de ce genre? Il me semble, à la lumière

[Texte]

advertising, in spite of the wage subsidies, we are not changing the world very rapidly in terms of encouraging women to make application, to enter apprenticeship trades.

• 2010

Mrs. Williams: May I respond to that? I think, in a way, it is a matter of evolution. Certainly, if women do not apply, we have only ourselves to blame.

But, as time evolves and as the employment opportunities are changing in the traditionally female employment areas, which is happening very much in the clerical area because of new technology, the potential employees in that area will have to go someplace else or remain unemployed. I think this is a matter of evolution. But if there is a finger to be pointed, I would suggest, in my own personal opinion, that it probably is in the school counsel area.

This is not something that is going to be changed overnight, just as you said. We cannot blame industry if they have programs open to women and women do not apply.

Miss Hardy: I think the Ontario Ministry of Education came out some months ago suggesting that information and instruction about apprenticeship training opportunities for young girls and young men be started in the high schools. They can start apprenticeship training when they have completed grade ten because it is not an academic program.

If they start learning about a trade in high school, they may be more tempted to try it than if they graduate from high school and then start to look for some opening. Then they find out that they have no training for the job and wander around thinking about what they should do next. If that learning can be started in the high school, it may stimulate girls' thinking about apprenticeship training programs.

You may recall I mentioned that I had started some of this research in December 1979, so this figure of 3 per cent may have gradually begun to start increasing.

It might be 4 per cent; I do not know. But, as Mrs. Williams has said, it takes a little while to get through the system and, after all, most of the publicity given to attracting women into the apprenticeship training programs for critical skills has only come about in the last six months—it does take time to let people think about it.

Le président: M. Gilles Marceau a maintenant des questions à poser.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

J'ai pris moi aussi connaissance du mémoire que vous avez présenté. Les suggestions qu'il contient sont vraiment très à

[Traduction]

des témoignages que nous avons entendus, que l'obstacle réel, malgré les annonces, malgré les subventions à la rémunération, c'est que nous n'arrivons pas à modifier très rapidement le monde lorsqu'il s'agit d'encourager les femmes à présenter des demandes, à se lancer dans des métiers qui exigent un apprentissage.

Mme Williams: Puis-je répondre? D'une certaine façon, je crois que c'est une question d'évolution. Il est certain que si les femmes ne présentent pas de demande, nous en sommes les seules responsables.

Avec le temps, cependant, avec l'évolution en matière d'emploi dans les secteurs traditionnellement féminins, ce qui est très certainement le cas, dans le travail de bureau à cause de la nouvelle technologie, les employés éventuels de ce secteur devront aller ailleurs ou rester en chômage. C'est donc une question d'évolution. Toutefois, s'il y a des coupables, à mon avis, ils se trouvent probablement dans les services d'orientation des écoles.

Cela ne changera pas du jour au lendemain, comme vous l'avez dit. Nous ne pouvons tenir l'industrie responsable si celle-ci offre des programmes aux femmes, mais que celles-ci ne présentent pas de demande.

Mlle Hardy: Je crois que le ministère de l'Éducation de l'Ontario a proposé il y a quelques mois que l'on commence à renseigner les jeunes femmes et les jeunes hommes sur les possibilités d'apprentissage à l'école secondaire. Les jeunes pourraient commencer leur formation d'apprentis après la dixième année, puisqu'il ne s'agit pas d'un programme d'études supérieures.

Si les jeunes commençaient à être renseignés sur un métier à l'école secondaire, ils seraient beaucoup plus tentés de l'essayer plutôt que de devoir d'abord terminer leurs études secondaires pour ensuite s'orienter. En effet, après leurs études, ils constatent qu'ils n'ont aucune formation pour trouver un emploi et tournent en rond en se demandant quoi faire. Si l'apprentissage peut commencer à l'école secondaire, cela pourrait encourager les filles à penser à des programmes d'apprentissage.

Vous vous rappellerez peut-être que j'ai dit avoir commencé cette recherche en décembre 1979 et donc ce chiffre de 3 p. 100 est peut-être maintenant un peu plus élevé.

Il pourrait s'agir de 4 p. 100; je n'en sais rien. Toutefois, comme l'a déclaré M^{me} Williams, il faut un certain temps pour passer à travers le système et après tout, ce n'est qu'au cours des six derniers mois qu'on a fait presque toute la publicité pour tenter d'attirer des femmes dans les programmes d'apprentissage dans les secteurs de pénurie; il faut quand même un certain temps pour que les gens y réfléchissent.

The Chairman: Mr. Gilles Marceau now has a few questions to ask.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

I also looked at the brief you have presented. Your suggestions are really quite timely and I do wish to congratulate you as the matters you deal with are part of our considerations.

[Text]

propos et je tiens à vous en féliciter puisque vous traitez des questions qui font l'objet de nos préoccupations.

Je voudrais tout d'abord vous poser une question plutôt générale. Hier, c'était la journée internationale de la femme. Est-ce que vous constatez qu'il y a eu vraiment une évolution dans la reconnaissance à la femme du droit au travail? Est-ce que vraiment vous sentez qu'il y a eu des mouvements positifs ou si vous êtes plutôt défaitistes? Quelle a été votre réaction hier lorsque vous avez pensé à la situation générale? Croyez-vous que vraiment, il y a une amélioration?

Miss Hardy: Monsieur Marceau, it would be a little clearer for me if I replied in English.

Mr. Marceau: Yes.

Miss Hardy: The Royal Commission on the Status of Women brought in its report in 1970 after three years of deliberations. They had a long series of recommendations of cultural and social developments—legislation that needed changing.

• 2015

Now, a good many of the legislative changes, if not all, have been made, and I think we all are very pleased about that, but we must recognize there are cultural and social barriers that will take a little longer to come down.

However, as an example I feel if there are no legal barriers, it is up to me to take on tasks which I would like to do, whether I consider that girls in the past took them on or not. So, I do not feel the same barrier to starting a new project because I am a woman. As Mrs. Williams has explained, Mr. Marceau, our interests are very broad and concern the family and the nation. We are not a women's lib group at all. We support women and we feel they are rather nice, you know, but we support men and we think they are very nice, too, and we support children and we think they are very nice. We support governments and sometimes we think they are nice and usually doing the right thing if we tell them what we think they should do. The thing is, do not assume that just because we are three women sitting here, that all we are interested in in Canada is what the women are going to do in the line of jobs or apprenticeship training programs.

Mr. Marceau, I must explain one thing. The statistics for apprenticeship training on page 5, which were given me by the Department of Employment and Immigration, refer to the number of apprenticeships in training programs in Quebec. The material I have received from the provinces and the territories is all here, and the Government of Quebec has very kindly sent me their latest annual report, showing that they have every intention of establishing a formal apprenticeship training program. This has not yet been done, but the type of training, apprentissage et pour les apprentis, is institutional and on the job as if for apprenticeship training programs, which is why we refer to apprenticeship training in the Province of Quebec. I imagine some of the women in Quebec are under these various programs. Does anyone want to add anything?

[Translation]

First of all, I would like to ask a rather general question. Yesterday was Women's Day. Do you find that the acknowledgement of women's right to work has evolved? Do you really feel that there has been a positive evolution or are you rather a defeatist? What was your reaction yesterday when you thought over the general situation? Do you really think that?

Mlle Hardy: Mr. Marceau, il me serait plus facile de répondre en anglais.

M. Marceau: Bien.

Mlle Hardy: La Commission royale sur la situation de la femme a présenté son rapport en 1970 après trois années de délibérations. Ce rapport contenait une longue série de recommandations sur l'évolution culturelle et sociale... sur les lois qu'il fallait modifier.

Or, les lois ont été considérablement modifiées et nous en sommes tous heureux, je crois. Toutefois, il ne faut pas oublier qu'il faudra plus longtemps pour franchir les barrières culturelles et sociales.

Cependant, puisque les barrières juridiques ont disparu, il m'incombe d'assumer les tâches que j'aimerais accomplir, qu'il s'agisse de métiers traditionnels ou non. Je ne considère pas que j'ai à faire face aux obstacles qui existaient auparavant parce que je suis une femme. Monsieur Marceau, M^{me} Williams a expliqué que nos intérêts sont nombreux et qu'ils touchent la famille aussi bien que le pays. Nous ne sommes pas un groupe de féministes. Nous appuyons les femmes et nous croyons qu'elles sont assez gentilles. Toutefois, nous appuyons les hommes et les enfants qui sont, eux aussi, très aimables. Nous appuyons les gouvernements; parfois ils sont gentils et ils prennent la bonne décision si nous les conseillons un peu. Il ne faut pas supposer que nous ne nous intéressons qu'à promouvoir la femme sur le marché du travail ou les programmes de formation et d'apprentissage au Canada.

Monsieur Marceau, je tiens à souligner une chose. Les statistiques que vous trouvez à la page 5 m'ont été fournies par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Vous y trouverez le nombre de personnes qui ont entrepris un programme d'apprentissage dans la province de Québec. Toutes les données que j'ai reçues des provinces et des territoires figurent ici. D'ailleurs, le gouvernement du Québec a eu l'obligeance de m'envoyer son dernier rapport annuel dans lequel il indique sa ferme intention d'établir un programme d'apprentissage. Ce programme sera analogue à nos programmes de formation. Je crois bien que des femmes en profiteront. Avez-vous quelque chose à ajouter?

[Texte]

Mrs. Williams: Yes, there is something I would like to add, if I may. When you were asking whether the situation had actually improved for women, I think it certainly has in the area of law, but when we look at the statistics, there is still not only a large gap, but an increasing gap between the level of salaries of men and women. I think until such time as that begins to narrow, we have to realize the situation is not improving and it will not, until such time that women do . . .

Mr. Marceau: In all fields?

Mrs. Williams: I have not got the statistics with me, but generally speaking the gap is widening rather than narrowing. I think those are fairly recent statistics. But until such time as the statistics begin to show us there is an improvement in that area, we have to keep looking to solutions; certainly one of the solutions we see is including men and women in the same field, because there certainly is legal support in the area of equal pay; some places for work of equal value and some for equal work. However, there is work to be done still. Also, too, we do not lose sight of the fact that a great deal of the responsibility we are discussing here this evening, rests with the provinces.

M. Marceau: Dans votre mémoire, vous vous décrivez comme étant un organisme ayant un statut consultatif.

Est-ce que vous êtes satisfaites de l'utilisation que l'on fait des consultations que vous donnez ou croyez-vous que le gouvernement, ou l'autorité fédérale, en général devrait davantage utiliser vos services, et de quelle façon? Est-ce que vous êtes satisfaites de la façon dont on utilise votre organisme? Avez-vous des suggestions d'ordre pratique à nous faire qui pourraient nous aider à résoudre les problèmes qui concernent notre Comité, dans le domaine de l'emploi en général?

Mme Williams: Je crois que nous désirons qu'il y ait toujours des changements et des améliorations; je crois que le gouvernement nous écoute et j'espère . . . C'est pourquoi nous sommes ici, ce soir, pour vous poser des questions et vous demandez des changements. C'est très difficile de vous répondre, parce que c'est vous qui êtes le gouvernement et c'est vous qui nous écoutez.

M. Marceau: Vous parlez du problème de l'immigration et sans le dire, vous semblez accepter le fait qu'au Canada, il y ait moins d'immigration, et vous semblez indirectement accepter les lois fédérales qui donnent la priorité aux Canadiens dans le domaine de l'emploi. Pourriez-vous, peut-être, me préciser un peu quelle est votre façon de voir, du moins celle de votre organisme, ce problème de l'immigration? Est-ce que nous devons continuer à donner priorité aux Canadiens ou devons-nous quand même continuer l'immigration? Pourriez-vous me donner la position de votre organisme?

Miss Hardy: Mr. Marceau, it is not so much the change in the number of immigrants as the change in the number of immigrants with critical skills. Of course, there has been a rise in the number of refugees which is something that we did not have years ago, but we welcome them—after all, our population is not too large for the size of the country, although there are parts of the country that perhaps no one would care to live in for very long. But the thing is, we feel that immigrants do add a great deal.

[Traduction]

Mme Williams: Oui, si vous me le permettez, j'aimerais répondre à votre question sur l'amélioration de la situation des femmes. Certes, on a amélioré les lois, mais les statistiques reflètent qu'il y a non seulement un écart, mais un écart grandissant entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Jusqu'à ce que cet écart commence à diminuer, il faut constater que la situation ne s'améliore pas et ne s'améliorera pas.

M. Marceau: Dans tous les domaines?

Mme Williams: Je n'ai pas les statistiques en main, mais d'une façon générale je peux vous dire que l'écart s'élargit. Les données en question sont assez récentes, je crois. Jusqu'au moment où les chiffres démontrent que la situation s'est améliorée, il faut envisager des solutions continuellement. Selon une solution, les hommes et les femmes se trouvent dans le même domaine parce qu'ils sont protégés par les lois sur l'égalité de salaire. Parfois, il s'agit du travail à valeur égale et parfois du travail égal. Quoi qu'il en soit, nous avons encore du chemin à faire. De plus, il ne faut pas oublier que les provinces doivent accepter une grande partie de la responsabilité.

Mr. Marceau: In your brief, you state that your organization has an advisory role.

Are you happy with the use which has been made of your advice or do you feel the federal government should make greater use of your services? If so, how? Are you satisfied with the role of your organization vis-à-vis the government? Do you have any practical suggestions to make to assist us in solving our committee's problems with employment in general?

Mrs. Williams: We always want to see changes and improvements. I feel the government listens to us. That is why we are here this evening, to ask you questions and to ask for changes. Your question is a difficult one to answer because it is you who are the government and you who must listen to us.

Mr. Marceau: Without stating so outright you seem to accept that in Canada federal legislation grants Canadians priority over employment. Could you explain how your organization views the immigration question? Should we continue giving priority to Canadians? Should we continue with immigration? What is the Council's position?

Mlle Hardy: Monsieur Marceau, il s'agit non pas du nombre d'immigrants mais du nombre d'immigrants ayant des compétences spécialisées. Bien sûr, nous avons accueilli davantage de réfugiés, ce qui n'arrivait jamais il y a quelques années. Ils sont les bienvenus, bien entendu. Notre pays est très peu peuplé, quoi qu'il y ait certaines régions où personne n'aimerait vivre trop longtemps. Il reste que nous croyons que les immigrants sont une contribution importante au pays.

[Text]

We are very pleased with the multi-cultural factor and the multi-cultural programs that the government has taken on but we realize that if there is going to be a diminution of the number of immigrants with critical skills, not only should we undertake to replace them with Canadians with these skills but we should have done it long ago. After all, why do we always wait for everybody else to look after things, and then we sit back and think about it? We should have done this some time ago. The first apprenticeship training programs began about 1928 and they have grown ever since, but after all, in Europe they were started about the fourteenth century or earlier, in the guilds in Britain.

M. Marceau: Vous semblez dire que le gouvernement ou l'autorité fédérale ne fait pas assez de publicité quant à ces programmes. Voudriez-vous me préciser davantage cela? Vous dites par exemple à la page 3 de la copie française:

Faire de la publicité pour les cours de formation par l'apprentissage existants et envisagés.

Voulez-vous dire que le fédéral ne donne pas assez d'information sur les programmes existants?

Miss Hardy: I think the national council, in their resolution, urged that we would support any further initiatives which the federal government would take to publicize the availability of existing and proposed apprentice programs. I have noticed that many of these advertisements from the federal government have only come out in the last six months and we welcome the publicity; we think it is a good idea and we are glad that it perhaps will be continued and picked up by companies. So, it is to increase the number rather than to urge them to start.

Mrs. Williams: I do not think there is any criticism implied in this.

Mr. Marceau: No, no; I do not see that.

Mrs. Williams: But certainly there have been some very good advertisements recently and that is what we would be willing to support.

M. Marceau: Vous vous réferez dans votre mémoire à la possibilité d'obtenir un grant-levy system qui imposerait aux compagnies l'obligation de faire de l'apprentissage. Est-ce que vous voyez ce moyen-là comme une façon d'aider davantage les femmes à entrer sur le marché du travail? Vous faites cette suggestion, mais j'aimerais savoir de quelle façon le grant-levy system, en soit, peut aider les femmes à trouver un emploi. Est-ce que c'est le cas? Si ce n'est pas le cas, pouvez-vous me donner des précisions à ce sujet.

• 2025

Mrs. Nickson: Well, those are two separate issues. We want to get the skills into the labour force and we want to get the people trained on the job to do these jobs, men or women. However we do not think that will help the unemployed or women. That is our point (b), that then we help women. We want to improve the economy first and then put women into it. Now, if it happens that women can hit those critical skills and can be trained in them, then that is to the good—and you might give the companies a special tax benefit for that, because that would be an improvement. However, women have

[Translation]

Nous sommes très satisfaites de l'attitude du gouvernement envers l'élément multiculturel et des programmes qu'il a adopté pour l'encourager. Néanmoins, si l'on va diminuer le nombre d'immigrants possédant des compétences spécialisées, il va falloir les remplacer par des Canadiens. Ce processus aurait dû commencer il y a longtemps. Pourquoi attendons-nous toujours que quelqu'un d'autre s'en occupe pendant que nous songeons au problème? Nous aurions dû y penser il y a longtemps. Les premiers programmes d'apprentissage ont débuté en 1928 et sont en évolution depuis. Après tout, l'apprentissage en Europe a commencé dès le 14^e siècle ou même avant dans les guildes en Grande-Bretagne.

Mr. Marceau: You seem to indicate that the government or the federal authority has not been publicizing the programs as it should. Could you elaborate on the resolution you have made on page 2 which reads:

To publicize availability of existing and proposed apprentice training.

Do you mean that the federal government does not provide enough information on existing programs?

Mlle Hardy: La résolution du Conseil national préconisait et exprimait notre appui pour toute initiative ultérieure du gouvernement fédéral en vue de diffuser l'information sur les cours de formation par l'apprentissage existants et envisagés. J'ai constaté un accroissement de la publicité du gouvernement fédéral depuis six mois. Nous l'appuyons, nous croyons que c'est une bonne idée et nous espérons qu'elle aura attiré l'attention des compagnies. Donc, il s'agit d'intensifier la campagne de publicité.

Mme Williams: La résolution n'était pas une critique.

M. Marceau: Non, et je ne l'ai pas pris comme tel.

Mme Williams: Les annonces étaient très bonnes dernièrement et nous encourageons tout effort dans ce sens.

Mr. Marceau: In your brief, you refer to the possibility of establishing a grant-levy system which would oblige companies to offer apprenticeship training programs. Do you see this as a means to better assist women to enter the work force? I would like to know how your suggestion of a grant-levy system could, in itself, help women to find employment. Have I interpreted you correctly? Could you elaborate?

Mme Nickson: Il s'agit de deux questions distinctes. Nous voulons voir des ouvriers spécialisés entrer sur le marché du travail, et nous voulons que ces ouvriers, hommes ou femmes, soient formés sur le tas. Toutefois, cette formation n'aidera ni les chômeurs ni les femmes particulièrement. Cela me mène au deuxième point: nous voulons d'abord améliorer l'économie, et ensuite y faire participer les femmes. Maintenant, si on peut former des femmes à des postes spécialisés, tant mieux. D'ailleurs, on pourrait même inciter les compagnies à s'y intéresser en leur accordant des dégrèvements fiscaux. Cependant, si le

[Texte]

to move up but there may not be any in the trades now who can be moved quickly and given the training that is needed, so we see them as two separate issues and we do not want those problems confused, the demand and the supply.

M. Marceau: Vous vous référez justement à des programmes d'apprentissage nouveaux et accrus pour les femmes. Dans quels domaines pensez-vous que le gouvernement devrait s'orienter maintenant pour aider davantage les femmes à réaliser leur désir d'entrer sur le marché du travail et de trouver un emploi?

Miss Hardy: I think the pre-trades training programs in various provinces have already seen some results so that people are beginning to get an idea of how women fit in as machinists, radio technicians, or in the automobile parts industry. We should attract women to fields that have already started to develop, where women have developed interest in these fields. I think we may have to move slowly in giving women the opportunities, because, as I mentioned for the pre-trade training, you do not want to publicize and urge women to join a training program that after three weeks they are so bored with or that they find they cannot cope with that they give it up. That is too expensive. Life, generally, is evolving and I think this is one of the evolutionary processes.

Mrs. Nickson: You know, we have urged better counselling of women so that women can come back, after raising families, into the market place. There is still quite a lot the government could be doing. I do not know if they are going to continue giving training grants but they should give women an adequate one and not cut the grant down because they are living with their husband or living with their mother or something like that. They must allow them to do part-time training and give them a longer period of training. They should be able to be sure of family child care as well. There are a lot of programs that could be beefed up to help the women get back.

M. Marceau: Vous insistez beaucoup sur *«a greater mobility of labour»*. Est-ce que vous pensez que ce sont les lois qui empêchent la mobilité? N'est-ce pas plutôt l'attitude des gens qui aiment plutôt rester chez-eux que de se promener à travers le pays? Quand vous parlez d'une plus grande mobilité, est-ce que vous pensez qu'il y aurait des changements à faire au niveau des lois? Évidemment, vous parlez des standards qui devraient être uniformes. Mais ne pensez-vous pas quand même que les problèmes de mobilité reposent sur une question de mentalité beaucoup plus que sur les lois et les standards?

Miss Hardy: Well, I think the Red Seal program is a very good program and I checked into it today to be sure that there were no more than 22 trades in which it was established. But the point is that, if we set up little ghettos across the country it is a rather poor idea because one province might say no, no out-of-province resident can come in to take up a job from their people; yet, someone might want to say, back to Newfoundland who had left perhaps 10 years before because of poor labour conditions; he had decided to go back and work in

[Traduction]

nombre de personnes formées est insuffisant par rapport aux métiers qui les demandent, les femmes sont aussi bloquées que les hommes. Donc, il s'agit de deux questions distinctes, et nous ne voulons pas que l'offre et la demande soient confondues.

Mr. Marceau: You have referred to new and increased apprenticeship programs for women. In what areas do you feel the government should get involved to better help women enter the work force and find employment?

Mlle Hardy: A mon sens, la préformation aux métiers actuellement offerte dans certaines provinces s'est déjà avérée assez utile. On commence déjà à reconnaître que les femmes sont très aptes à devenir machinistes, techniciennes radio ou assembleuses dans le secteur des pièces automobiles. Nous devrions attirer des femmes dans les domaines en expansion auxquels elles s'intéressent déjà. Il faut y aller progressivement, cependant, car on ne veut pas faire de la publicité pour la préformation au métier et inciter les femmes à s'y inscrire avant de déterminer si les programmes seront adaptés à leurs compétences. Les abandons nous coûtent trop cher. Donc, tout comme la vie, les choses dans ce domaine évoluent tranquillement.

Mme Nickson: Nous avons préconisé que les femmes soient mieux conseillées pour qu'elles puissent retourner sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants. Le gouvernement pourrait faire davantage pour les encourager. J'ignore ce qu'il a l'intention de faire vis-à-vis des subventions pour la formation, mais il devrait assurer des fonds adéquats aux femmes. On ne devrait pas réduire les subventions aux femmes simplement parce qu'elles habitent avec leur époux ou avec leur mère. Le gouvernement devrait leur permettre de suivre les cours de formation à temps partiel, cependant plus longtemps afin qu'elles assurent la garde de leurs enfants en même temps. Un grand nombre de programmes existants pourraient être améliorés afin d'aider les femmes à réintégrer le marché du travail.

Mr. Marceau: You place a lot of emphasis on a greater mobility of labour. Do you feel that legislation is hindering manpower mobility? Or could it be attributed, rather, to people who would rather stay home than move to other parts of the country? When you talk about greater mobility, are you implying that the laws should be changed? You state that there should be uniform standards, but do you not feel that the mobility problems are ones of attitude rather than legislation or transferability of skills?

Mlle Hardy: Le programme du Sceau rouge est très valable. Toutefois, et je l'ai vérifié encore aujourd'hui, il n'y a pas plus de 22 métiers qui en relèvent, depuis sa création. Cependant, cela me semble une mauvaise idée que de créer des petits ghettos partout au pays, car une province pourra refuser, elle ne permettra pas à quelqu'un de l'extérieur de venir décrocher un emploi qui pourrait nuire à ses propres résidents même s'il se pourrait que cette personne soit un ancien habitant de la province désirant revenir à Terre-Neuve, par exemple, dix ans

[Text]

his own really native province. So this opportunity to get a red seal if you gain a mark of 70 per cent or higher, I think is very useful; it means that you are qualified to handle these skills anywhere in Canada.

• 2030

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Although you have not mentioned these matters directly tonight, I want to ask you a few questions about affirmative action and contract compliance. In order to open up more work for women in the so-called non-traditional trades and professions including blue collar skilled trades, has your national council taken a position with respect to affirmative action programs in order to accomplish that?

Mrs. Williams: Yes, we did, Mr. Axworthy.

The Chairman: I am Mr. Allmand.

Mrs. Williams: That is funny. There is something there. At least you are honest, sir.

The Chairman: Different position.

Mrs. Williams: Yes, it is funny, because we presented that to him too, so I guess I am reading from the same script. We presented this primarily in, I think it was 1978, and then again last year with regard to affirmative action programs, tying that also to contract compliance, feeling that until such time as the levels of women employed in various non-traditional areas began to even off, that it would be an honourable thing to do to increase them somewhat artificially if there were applicants available. And, yes, in answer to your question, we did present this.

The Chairman: Well, we are not the government. This is a parliamentary committee representing seven members from three political parties. Consequently, the brief that you may give to the government, to Mr. Axworthy, may not reach us. And we are not here to defend the government's position, although some of us are members of the government party. We are here to look at a situation and make recommendations to improve on cases and to improve on situations. So could you very briefly describe to me what your recommendation on affirmative action and contract compliance was. If you have it written somewhere, I would be pleased if you would table it with us. Maybe you could do that with the one that you gave to Mr. Axworthy?

Mrs. Williams: I could certainly have that in your hands in the next few days. I do not have it with me this evening. Basically, however, the request was to ask, to urge the Government of Canada in the appropriate areas to encourage affirmative action programs to increase the percentage or proportion of women employees in areas in which they are not fully represented. That basically was the philosophy behind it. Under contract compliance, it dealt with those areas in which the federal government was using outside companies, we wanted to ensure that before a contract was granted to an

[Translation]

après son départ. Elle sera partie faute de débouchés, puis aura décidé de revenir. Il me paraît donc très utile d'accorder ce genre de sceau, car si l'on obtient une note de 70 p. 100 ou plus, cela signifie que vous êtes assez compétent pour exercer vos talents ainsi reconnus, où que ce soit au Canada.

M. Marceau: Merci beaucoup.

Le président: Même si vous n'avez pas parlé de mesures d'action sociale ni de respect des contrats, j'aimerais vous poser quelques questions là-dessus ce soir. Afin de faire en sorte qu'il y ait davantage de possibilités pour les femmes dans les métiers et les professions qui ne leur sont traditionnellement pas dévolues, y compris le travail de col bleu, votre Conseil national s'est-il prononcé en faveur de la création de programmes d'action sociale?

Mme Williams: Oui, nous l'avons fait, monsieur Axworthy.

Le président: Je m'appelle M. Allmand.

Mme Williams: C'est étrange. Il y a quelque chose de significatif dans ce lapsus. Au moins vous êtes honnête, monsieur.

Le président: Il s'agit d'une position différente.

Mme Williams: Oui, c'est étrange, car nous avons aussi présenté ces mêmes idées à ce dernier; je suppose que je lis le même texte. Je crois que c'est en 1978 que nous avons soumis cette proposition relative à des programmes d'action sociale puis encore l'année dernière en les raccrochant à des questions de respect de contrat. Nous avons estimé que jusqu'à ce qu'il y ait un nombre à peu près approprié de femmes dans divers domaines non traditionnels, ce serait une bonne chose d'augmenter le nombre de ces dernières par des moyens spéciaux si l'on dispose des candidates. Pour répondre à votre question, nous avons effectivement proposé de telles choses.

Le président: Nous ne sommes pas le gouvernement. Nous constituons un comité parlementaire regroupant sept députés de trois partis politiques. Par conséquent, le mémoire que vous soumettez au gouvernement, à M. Axworthy, ne se rendra peut-être pas jusqu'à nous. Par ailleurs, nous ne sommes pas ici pour défendre la position du gouvernement, bien que certains d'entre nous appartiennent à la majorité. Nous sommes ici pour étudier une situation et proposer des mesures susceptibles de l'améliorer. En conséquence, pouvez-vous me préciser très brièvement en quoi consistait votre recommandation ayant trait à l'action social et au respect des contrats. Si vous avez un texte là-dessus, j'aimerais bien que vous le déposiez. Peut-être pourriez-vous prendre celui que vous avez soumis à M. Axworthy.

Mme Williams: Je puis certainement vous le faire parvenir ces prochains jours, mais je ne l'ai pas en mai ce soir. Quoi qu'il en soit, son contenu pressait le gouvernement du Canada de créer des programmes d'action sociale dans les domaines appropriés afin d'accroître la proportion des femmes dans certains secteurs d'emploi où elles ne sont pas bien représentées à l'heure actuelle. C'était l'essentiel de l'esprit du texte. Pour ce qui est de la partie relative au respect des contrats, elle mentionnait le fait que le gouvernement fédéral faisait affaire avec des entreprises de l'extérieur et que, dans de telles

[Texte]

outside company the same standards of employment—and particularly in this case as they referred to the employment standards and affirmative action if it were relevant—would have to apply to those companies in order to have a federal government contract. Basically, that is what the philosophy was behind it. That is not the wording; I have not read it really for a while but, basically that was the philosophy behind those two principles.

The Chairman: We would be pleased if you would put the documents, or the exact wording of those recommendations into our hands . . .

• 2035

Mrs. Williams: Yes, we can do that.

The Chairman: We have had a lot of testimony on this subject. We will want to make recommendations and we would like to have the views of women's groups on this.

Miss Hardy: Mr. Chairman, should this material be sent to Mr. Bellemare or Mr. Hardie?

The Chairman: It could be sent to me as chairman.

Miss Alison Hardy: All right, fine. Splendid.

The Chairman: We will distribute it among the members and make sure it is considered.

Has your council taken a position on the age of retirement? This question is also very much related to our work, because with the shortage of skilled workers in Canada many companies would like to keep their workers beyond the traditional or, in some cases, mandatory retirement age so as to make good use of those skilled work people. In many cases, those persons would like to work beyond the age of 65; maybe not on a full-time basis but in a situation of shared work, perhaps teaching younger people their trades. But again, this is a controversial area. Have you got a position? Has your national council taken a position on a flexible retirement age?

Mrs. Williams: Partially, yes. Two or three years ago, we surveyed our membership dealing with the subject of the financial situation of older women—this was prior to the release of the Senate committee report—and in that survey we did have a question that related to the age of retirement. What it asked, in general terms, was, would you be in agreement with raising the age of retirement to age 70 when the unemployment rate dropped to 5 per cent. That was the way the question was worded at that time, and the majority of responses were positive. Since that time, in Montreal we surveyed the financial situation of older women in Quebec. This was after the release of the Senate report. We surveyed our membership in Montreal, which is just one area, of course. At that time it was one of the issues we discussed, and we had more discussion on that particular issue than a lot of the others. Eventually it was agreed that we would accept the position of the Senate committee, which was abolition of 65.

[Traduction]

circonstances, nous voulions que les mêmes normes d'emploi soient appliquées et qu'on en tienne compte avant d'accorder un contrat. J'entends par là que ces entreprises doivent avoir des programmes d'action sociale et avoir adopté les mêmes normes d'emploi. Je n'ai pas cité les termes utilisés, car j'ai lu ce document il y a quelque temps déjà; mais j'ai bien rendu les idées principales des deux principes.

Le président: Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir déposer les documents ou le libellé exact de ces recommandations.

Mme Williams: Oui, nous pouvons le faire.

Le président: Nous avons entendu beaucoup de témoignages sur le sujet et nous aimerions donc faire certaines recommandations; à cette fin, nous voulons avoir les avis exprimés par des groupes de femmes.

Mlle Hardy: Monsieur le président, les documents doivent-ils être envoyés à M. Bellemare ou à M. Hardie?

Le président: Ils doivent m'être envoyés à moi en tant que président.

Mlle Alison Hardy: Bien. Nous en sommes heureuses.

Le président: Nous les distribuerons aux membres et nous assurerons qu'ils seront étudiés.

Votre Conseil s'est-il prononcé au sujet de l'âge de la retraite? Cette question est également étroitement liée à nos travaux car, étant donné la pénurie de travailleurs spécialisés que nous connaissons au Canada, bon nombre d'entreprises aimeraient conserver leurs travailleurs au-delà de l'âge traditionnel et, dans certains cas, obligatoire de la retraite, afin de profiter de leurs compétences. Dans bon nombre de cas, d'ailleurs, ces personnes aimeraient travailler au-delà de 65 ans, peut-être pas à temps plein mais en partageant leur tâche, par exemple en enseignant leur métier aux plus jeunes. Il s'agit toutefois encore d'un domaine prêtant à controverse. J'aimerais donc savoir quelle est votre position là-dessus et si votre Conseil national s'est prononcé en faveur d'une plus grande souplesse eu égard à cette question de la retraite.

Mme Williams: En partie, oui. Il y a deux ou trois ans, nous avons fait un sondage auprès de nos membres au sujet de la situation financière des femmes âgées. Je précise que cela a été effectué avant la publication du rapport du comité du Sénat. Notre sondage comportait une question ayant trait à l'âge de la retraite. Grosso modo, elle demandait si on était favorable au fait de porter l'âge de la retraite à 70 ans lorsque le niveau de chômage régresse jusqu'à 5 p. 100. C'est ainsi que la question était alors formulée. Or, la plupart des réponses ont été favorables. Depuis lors, et après la publication du rapport du Sénat, nous avons fait une enquête à Montréal sur la situation financière des femmes âgées au Québec. Cette enquête a porté sur nos membres de Montréal et elle ne concerne donc qu'une seule région. Nous avions abordé cette question entre autres, mais nous en avons discuté plus que de certains autres sujets. On a fini par accepter la position émise

[Text]

The Chairman: Have you made any assessment of the current federal government's affirmative action program in the public service? Do you feel it is effective or do you feel it is too early to judge? Have you made any analysis or assessment of it?

Mrs. Williams: We are aware of its existence but I certainly have not. I cannot answer that one, Mr. Chairman.

Miss Hardy: I think this is a subject under the minister responsible for the status of women, and he has a very competent deputy and staff who are undoubtedly watching this.

Perhaps I could give an example. After I retired from External Affairs, I spoke to a number of Canadian clubs, and other places in Canada and the United States, on women diplomats. It is very helpful if you notice the increase in the number of women diplomats who are becoming of importance to the Department of External Affairs; they are moving up. Now this takes time, because there are social and cultural—not barriers, physical barriers, but sort of instinctive barriers. My personal view is that often a woman hesitates to take on a new task. Now I could have turned down all of these speaking engagements and said, "No, I am only a poor little woman and I have not got much to say", but I had no intention of doing this. So I went ahead and did it and I did not feel upset at doing it, or anything. I think, as women take on their opportunities, they develop more confidence and provide their own affirmative action.

• 2040

The Chairman: Nearly every employer or group that appeared before us was questioned on their attitudes with respect to women in skilled blue collar work—whether they would hire them, if they did hire them what was their assessment of them, why would they not hire them, and so on. I would say that the overwhelming majority of them told us that they did have women in skilled blue collar work, and that as to performance, there was no difference between theirs and that of the men in those trades—sometimes they were better and sometimes they were a little bit less good, but you could not make any generalization with respect to their being not as good. So it would appear that the problem has been attitudinal recently, in that some counsellors have not been steering women into these apprenticeship trades, or maybe their parents have not, or maybe the general publicity has not set out to attract them. But it seems, according to the evidence we have collected, that there is no reason why they should not go into these trades in much greater numbers. The committee will, of course, be dealing with ways of doing that. Mr. Lonsdale, do you have any questions?

[Translation]

par le comité du Sénat, c'est-à-dire l'abolition de la retraite obligatoire à 65 ans.

Le président: Avez-vous fait une évaluation quelconque du programme d'action sociale appliqué actuellement dans la Fonction publique? L'estimez-vous efficace ou croyez-vous qu'il est trop tôt pour en juger? Enfin, avez-vous fait des analyses ou des évaluations quelconques de cela?

Mme Williams: Nous sommes au courant de son existence mais, pour ma part, je n'ai pas fait d'évaluation. Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question, monsieur le président.

Mlle Hardy: Je crois que cette question relève du ministre responsable du Conseil du statut de la femme et, d'ailleurs, il dispose d'un sous-ministre et d'effectifs très compétents qui surveillent sans doute l'évolution de ce programme.

Peut-être pourrais-je vous donner un exemple. Lorsque je me suis retirée des Affaires extérieures, j'ai pris la parole devant certains clubs canadiens et d'autres organismes dans notre pays et aux États-Unis, au sujet des femmes diplomates. A ce sujet, il est encourageant de noter que le nombre de femmes occupant des postes importants au ministère des Affaires extérieures est à la hausse et que ces dernières obtiennent de l'avancement. Cette évolution se fait lentement, car il existe des obstacles sociaux et culturels, enfin plutôt instinctifs que réglementaires. A mon avis, cela tient souvent au fait qu'une femme hésite à accepter de nouvelles fonctions. Pour ma part, j'aurais pu refuser de donner toute cette cause-rie en me disant que je n'étais qu'une pauvre petite femme et que je n'avais pas grand-chose à dire. J'avais toutefois l'intention de le faire et j'ai donc accepté et ne me suis pas sentie inquiète du fait que j'assumais cette responsabilité. Je suis donc d'avis que plus les femmes profitent de ces possibilités, plus elles ont confiance en elles et se trouvent ainsi à prendre elles-mêmes une mesure sociale.

Le président: Nous avons interrogé presque tous les représentants d'employeurs qui ont comparu devant nous au sujet de leur attitude à l'égard des ouvrières spécialisées; nous leur avons demandé s'ils étaient prêts à les engager, s'ils le faisaient réellement et ce qu'ils en pensaient. Si, par contre, ils n'étaient pas prêts à les engager, nous leur avons demandé pourquoi. La grande majorité d'entre eux nous ont dit qu'ils employaient des ouvrières spécialisées et que, sur le plan du rendement, il n'y avait aucune différence entre elles et leurs collègues masculins. Parfois, elles étaient meilleures qu'eux, parfois, elles étaient un peu moins bonnes, mais on ne pouvait certainement pas généraliser en disant qu'elles n'étaient pas bonnes. Il semble donc que le problème qui se pose depuis quelque temps provient de l'attitude de certains conseillers ou de certains parents qui n'orientent pas les femmes vers ces métiers d'apprentissage; ce problème provient peut-être aussi de la publicité en général qui n'encourage pas les femmes à exercer ce genre de métier. Pourtant, d'après les témoignages que nous avons entendus, il n'y a aucune raison pour qu'un plus grand nombre de femmes ne s'orientent pas vers ces métiers. Le Comité va bien sûr étudier les moyens d'y parvenir. Monsieur Lonsdale, avez-vous des questions à poser?

[Texte]

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. Being the last questioner, obviously I find that most of the questions and the answers have been already taken care of.

I, too, am very interested in your views with respect to contract compliance, that is an area in which I would like to have a bit more information, particularly from the women's point of view, I think, overall, your answers to the questions and the approach that you have taken in your brief have been very well balanced. Most of the time the women's groups that come before us are more special interest groups or are lobbying to increase the availability of and the access of women to the critical skills area. That is why I was very interested in your approach to the contract compliance recommendations that other women's groups have given us. What I would like to know, and perhaps you can indicate it either tonight or in your remarks to be tabled with the chairman later, is whether you feel—From the drift of your comments in connection with contract compliance, I got the impression that you were not really forcing it on the government, or forcing it as an actual contract compliance in terms of hiring women, but were suggesting making the opportunities, the access to the jobs, and the standards of the jobs accessible and equal to women as they are to men in that company that is getting government business. Perhaps I misinterpreted your remarks, but it sounded to me as though you were indicating that the companies did not necessarily have to hire women in order to get government business, but they had to make available the same opportunities for employment, the same access to those jobs.

Mrs. Williams: It is a little broader than that, I would suggest, if we are discussing contract compliances. Say, for example, there was an affirmative action policy adopted by the government—which in theory it was—then the contract compliance would also dictate that the hired contractor—and I will use that word for want of another name—would also have to have that similar project or program. That, in a way, is a bit more specific than saying "equal"; it is saying, make sure that you have a proportionate number of women in your company in certain areas. It is not quite equal until such time as it is equal—if you know what I am saying. It is a little bit more than just equal accessibility.

Mr. Lonsdale: So you are stressing, then, a quota system?

Mrs. Williams: In that particular case, yes, very definitely.

Mr. Lonsdale: All right. I would be interested in reviewing those remarks.

Mrs. Williams: We will have the text in your hands as soon as we possibly can.

Mr. Lonsdale: I have nothing else, Mr. Chairman.

The Chairman: I want to thank you very much for presenting your brief to us. Mr. Hawkes, do you have another question?

Mr. Hawkes: Yes, just a quick one. The business of contract compliance and affirmative action was not part of your brief, but it was in your presentation to the minister. Can you just tell me why you chose not to put it into tonight's brief?

[Traduction]

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président. Étant le dernier à intervenir, je me rends compte que la plupart des questions que je voulais poser l'ont déjà été.

J'ai écouté avec beaucoup d'intérêt ce que vous avez dit au sujet du respect des contrats et j'aimerais en savoir un peu plus, surtout sur ce qu'en pensent les femmes. Dans l'ensemble, les réponses que vous nous avez données ainsi que l'approche que vous avez choisie dans votre exposé sont très équilibrées. En effet, la plupart des groupes de femmes qui ont comparu devant nous défendent généralement des intérêts très spécifiques ou bien exercent des pressions pour accroître l'emploi des femmes dans les métiers spécialisés en pénurie. C'est la raison pour laquelle j'ai écouté avec beaucoup d'intérêt vos commentaires au sujet des recommandations relatives au respect des contrats que d'autres groupes de femmes nous ont faites. A en juger d'après ces commentaires, j'ai eu l'impression que vous n'exigiez pas vraiment du gouvernement qu'il impose des critères d'embauche des femmes, mais que vous préféreriez que celles-ci aient accès à un plus grand nombre d'emplois et que les critères d'accessibilité soient les mêmes que pour les hommes dans les entreprises qui travaillent pour le gouvernement. Je vous ai peut-être mal comprises, mais il me semble que vous avez indiqué que les entreprises ne devaient pas forcément embaucher des femmes pour obtenir des contrats du gouvernement, mais qu'elles devaient offrir aux femmes les mêmes possibilités d'emplois que pour les hommes ainsi que les mêmes conditions d'accès à ces emplois.

Mme Williams: La question du respect des contrats est un peu plus vaste que cela. Par exemple, supposons qu'un programme d'action sociale ait été adopté par le gouvernement, ce qu'il a fait en théorie; dans ce cas, le principe du respect des contrats exigerait de l'entreprise sous-traitante qu'elle ait le même type de projet ou de programme. C'est donc beaucoup plus précis qu'un programme visant à «l'égalité»; en fait, ce principe exigerait de l'entreprise qu'elle ait un nombre proportionnel de femmes dans certains domaines. Donc, il n'y a pas d'égalité tant qu'on n'a pas atteint l'égalité parfaite, si vous voyez ce que je veux dire. On va donc un peu plus loin que le principe de l'égalité des conditions d'accès.

M. Lonsdale: Vous préconisez donc un système de contingentement?

Mme Williams: Dans ce cas particulier, absolument.

M. Lonsdale: Très bien. J'espère pouvoir étudier ces remarques d'un peu plus près.

Mme Williams: Nous vous en communiquerons le texte dès que possible.

M. Lonsdale: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

Le président: J'aimerais vous remercier de l'exposé que vous nous avez fait. Monsieur Hawkes, avez-vous une autre question?

M. Hawkes: Elle sera très brève. Vous n'avez pas parlé du respect des contrats et des programmes d'action sociale dans votre exposé, mais vous avez abordé ces questions avec le

[Text]

Mrs. Williams: Specifically, employment is such a broad field that we zeroed in on the apprentice training. We could have added that—there was no reason why we did not, other than the fact that there are so many areas that can be approached. Certainly, Miss Hardy and Mrs. Nickson have done a lot of work in this area and it seemed worthwhile to present this aspect of it. It was perhaps newer to us, quite honestly. The other we had done four or five years ago and what I am referring to had been presented—and I apologize to the government.

• 2045

Miss Hardy: Mr. Chairman, could I add one personal comment? I hope—or possibly the committee already has given some thought to whether employment should move back to the Department of Labour and Citizenship should move in with Immigration. It seems to me they are more suited to each other than . . .

The Chairman: We have not had many recommendations on that. I think maybe yours here, as a postscript, is the first time we have had that recommendation.

Miss Hardy: It is a thought that has occurred to me because when I was at External Affairs, they were separated—Employment and Labour—and it did not seem quite as understandable.

Mr. Lonsdale: I think Mr. Axworthy has one or two special task forces, over and above the issues we are dealing with, which are looking at precisely those problems. I think he indicated to us in a meeting last week that the mix of Immigration officials with Employment officials has not proven to be as successful as some people might have thought. I think he is looking at that. You may want to pass on some recommendations to him. He would certainly appreciate it, because I know it is in his mind and I know he has people working on it now.

The Chairman: I want to make it clear, as chairman, that I would consider that within our terms of reference if we had enough evidence on it. If that kind of structural change in our departments would help in solving employment problems and solving the shortages of skilled trades and the other matters before our committee, if that kind of change in government would assist, then of course we are interested in it too. If you feel you want to present some argument to use on that—and I use that in the best sense of the word—you can certainly write us about that, with specific recommendations on why you think it would be better for the people of Canada to have those certain matters joined together in one department rather than another. Anything that relates to the problem we are studying, we deal with.

Mrs. Williams: Gentlemen, thank you very much for giving us the opportunity to present our views on apprentice training this evening. It is very much appreciated.

The Chairman: Well, we appreciate it too. Thank you.

[Translation]

ministre. Pouvez-vous me dire pourquoi vous n'en avez pas parlé dans votre exposé de ce soir?

Mme Williams: En fait, le problème de l'emploi est un domaine tellement vaste que nous avons préféré nous concentrer sur celui de la formation en apprentissage. Donc, si nous n'avons pas abordé cette question dans notre exposé ce soir, c'est parce que nous avons bien d'autres questions à soulever. M^{lle} Hardy et M^{me} Nickson ont beaucoup étudié cette question de l'apprentissage et c'est pour cela que nous avons décidé d'en parler ce soir. Franchement, c'était un sujet assez nouveau pour nous. Nous avons effectué une autre étude, il y a quatre ou cinq ans, qui a été présentée au gouvernement.

Mlle Hardy: Monsieur le président, puis-je intervenir? Le Comité y a peut-être déjà songé, mais j'estime que tout ce qui concerne l'emploi devrait revenir au ministère du Travail et tout ce qui concerne la citoyenneté devrait relever du ministère de l'Immigration. Cela serait beaucoup plus logique.

Le président: Nous n'avons pas reçu beaucoup de recommandations à cet effet. En fait, c'est la première fois.

Mlle Hardy: C'est une idée qui m'est venue lorsque j'étais au ministère des Affaires extérieures car, à ce moment-là, les deux ministères, celui de l'Emploi et celui du Travail, étaient séparés et on ne comprenait pas pourquoi.

M. Lonsdale: Je crois que M. Axworthy a chargé un ou deux groupes de travail d'étudier précisément ces problèmes. La semaine dernière, il nous a indiqué que la fusion du personnel de l'Immigration et de celui de l'Emploi ne s'était pas révélée aussi fructueuse qu'on l'aurait cru. Je pense donc qu'il étudie ce problème. Bien sûr, si vous y tenez, vous pouvez lui soumettre directement ces recommandations. Je suis sûr qu'il apprécierait étant donné qu'il y songe déjà, puisque plusieurs de ses fonctionnaires travaillent là-dessus.

Le président: En tant que président, j'estime que cette question pourrait faire partie de notre mandat si nous entendions suffisamment de témoignages à son sujet. En effet, nous pourrions étudier la possibilité de modifier la structure de nos ministères si cela contribue à résoudre les problèmes d'emploi et de pénurie dans les métiers spécialisés. Si vous avez des suggestions intéressantes et constructives à ce sujet, je vous invite à nous les faire parvenir par écrit en nous expliquant pourquoi, à votre avis, il serait dans l'intérêt du peuple canadien que certains domaines soient regroupés pour relever d'un ministère plutôt que d'un autre. Donc, tout ce qui concerne le problème que nous étudions nous intéresse.

Mme Williams: Messieurs, nous vous remercions de nous avoir permis de vous faire part de nos opinions sur la formation en apprentissage. Nous vous en remercions beaucoup.

Le président: Nous aussi.

[Texte]

Our next witnesses are from the National Action Committee on the Status of Women.

We have the names of Eleanor Wright-Pelrine, Heather Mengies—I am told now that Heather Mengies is not here—Rosemary Billings, and any others you may have with you. You may all contribute. I have two names, but I do know which names goes with . . .

Ms. Eleanor Wright-Pelrine (Vice-President, National Action Committee on the Status of Women): I am Eleanor Wright-Pelrine and this is Rosemary Billings.

The Chairman: I am sorry for pronouncing your name incorrectly.

Ms. Wright-Pelrine: It is a very difficult name. I should have let it go when it was Wright.

The Chairman: We have a brief that was distributed to the task force just before the meeting. You could read it, if you wish, because it is only seven pages and we are a bit ahead of time, Ms Wright-Pelrine. I hear you have a plane at 11.00 o'clock, but I am sure we will finish at the hour of 10.00 o'clock.

Ms. Wright-Pelrine: Thank you. It is much more important that we be here than that I finish.

The Chairman: Usually we are more strapped for time, but we have a bit of extra time now.

Ms. Wright-Pelrine: Thank you, Mr. Chairman.

The National Action Committee on the Status of Women is Canada's largest voluntary women's organization. It is a federation of more than 150 affiliated groups, all committed to working for improvement in the status of women in Canada. As one vice-president and chairperson of the employment committee of the National Action Committee, I would like to thank you for this opportunity to appear before you.

• 2050

My colleague, Rosemary Billings, is a member of NAC's executive, who has headed our sub committee on the impact of technological change. She is, in addition, a management methods specialist.

If I may, I will address myself to the brief on employment opportunities for women.

Women in the labour force, in our view, need expanded employment opportunities right now, and will continue to need them throughout this decade. Women suffer from higher unemployment than do men, 8.8 per cent as compared to 6.6 per cent in 1979, and are also segregated into a limited number of occupations, while a far broader range of employment opportunities are available to men. In 1979, in fact, 62.1 per cent of women in the work force were engaged in three occupational categories: clerical, sales and service; and women in the paid labour force today earn, on the average, only 62 per cent of what men earn.

How did it all happen? Job ghettoization and undervaluing of women's work are responsible, in part, for the continuing

[Traduction]

Nos témoins suivants sont les représentantes du Comité national d'action sur le statut de la femme.

Ces témoins sont Eleanor Wright-Pelrine, Heather Mengies, mais on me dit qu'elle n'est pas là, Rosemary Billings et d'autres. J'ai deux noms, mais je ne sais pas à qui ils correspondent.

Mme Eleanor Wright-Pelrine (vice-présidente, Comité national d'action sur le statut de la femme): Je m'appelle Eleanor Wright-Pelrine et je vous présente Rosemary Billings.

Le président: Excusez-moi d'avoir mal prononcé votre nom.

Mme Wright-Pelrine: C'est un nom très compliqué, et j'aurais peut-être dû me limiter à Wright.

Le président: Votre mémoire a été distribué aux membres de notre Comité juste avant le début de la séance. Vous pouvez le lire si vous le voulez, étant donné qu'il ne comporte que sept pages et que nous sommes un peu en avance. Je sais que vous avez un avion à 23 h 00, mais je suis sûr que nous aurons terminé à 22 h 00.

Mme Wright-Pelrine: Merci. Tant pis si je n'ai pas le temps de finir, l'important est que nous soyons ici.

Le président: Généralement, nous avons toujours du retard, mais ce soir, nous sommes en avance.

Mme Wright-Pelrine: Merci, monsieur le président.

Le Comité national d'action sur le statut de la femme est le principal organisme bénévole de défense des intérêts des femmes au Canada. Notre fédération représente plus de 150 groupes affiliés qui s'intéressent tous à l'amélioration du statut de la femme au Canada. A titre de vice-présidente de notre fédération et à titre de présidente de son comité de l'emploi, j'aimerais vous remercier de nous avoir permis de comparaître devant vous.

Ma collègue, Rosemary Billings, est membre de l'exécutif du CNA et elle a présidé notre sous-comité sur les incidences des modifications technologiques. Elle est en outre spécialiste des méthodes de gestion.

Si vous me le permettez, je vous indiquerai les principaux points du mémoire sur les perspectives d'emploi pour les femmes.

Nous estimons qu'il faut élargir les perspectives d'emploi pour les femmes au sein de la population active et, à notre avis, ce besoin continuera à se faire sentir pendant toute la présente décennie. Le chômage chez les femmes est plus marqué que chez les hommes, 8.8 p. 100 contre 6.6 p. 100 en 1979 et il se trouve en outre que les femmes sont reléguées à un nombre limité de métiers, alors que, pour les hommes, la palette des possibilités est beaucoup plus large. En 1979, de fait, 62.1 p. 100 des femmes de la population active se retrouvaient dans trois catégories professionnelles: emplois de bureau, vente et services. En moyenne, le salaire des femmes salariées équivaut seulement à 62 p. 100 de celui des hommes.

Comment en est-on arrivé à une telle situation? S'il y a toujours un écart entre les salaires des femmes et ceux des

[Text]

wage gap between the sexes, but explicit and implicit discrimination against women must share the blame. Declarations by bureaucrats and politicians that women are secondary wage earners, with only a tenuous commitment to the labour force, do not help, any more than do senatorial utterances thanking "the girls" for their opinions while speculating as to who might be taking care of the babies. But cleaning up the language alone will not help if the underlying policies and planning of government continue to reflect discrimination and short-sightedness.

U.I.C. policies continue to define women as a secondary labour force and to make it difficult for women to get on, or stay on, unemployment insurance. Many women have, as a result, given up looking for jobs that simply are not available. Some women working part-time have tried unsuccessfully to go full time and single mothers on welfare are often, because of the absence of support services, doomed to remain unemployed. It is frequently speculated that real unemployment for women is closer to 16 per cent than to the 8.8 per cent specified in 1979.

Women, according to information provided to the National Action Committee, are more likely to be forced down to lower income jobs, under threat of cut-off of unemployment insurance benefits.

CEIC counselling services to women are, in our view, inadequate. In the view of the National Action Committee, women's employment counsellors are under-represented in view of the greater need of women in the work force. Counsellors are frequently insensitive to the special problems of their female clientele and may, in fact, be biased against them. Many counselling sessions are too brief or too infrequent. Women, unused to planning their careers, have need for career development courses.

On the subject of women and unions, women's greater participation in paid employment has also meant women's greater involvement in union organization. The proportion of organized women has grown rapidly in 10 years. From 1966 to 1976, well over a million more women have organized or joined established unions. To-day, between one-quarter and one-third of women workers are in unions. Most women, though, have been drawn into the labour force to work in industries or areas which have expanded since World War II and which do not have a long history of union organization.

While women are still under-represented on union executives, their situation within labour organizations has improved. In 1970, women formed 9.8 per cent of all members on union

[Translation]

hommes, c'est notamment parce que le travail des femmes est sous-évalué et que, en matière d'emploi, elles sont cantonnées dans des ghettos; cependant, cette situation est également due à une discrimination tant explicite qu'implicite à l'égard des femmes. Ce ne sont pas les déclarations des bureaucrates et des hommes politiques qui disent que le salaire des femmes est un salaire d'appoint et que celles-ci ne participent que de loin à la population active qui permettront d'améliorer la situation, pas plus d'ailleurs que les remarques de sénateurs remerciant « les filles » pour leurs opinions tout en se demandant qui va bien pouvoir s'occuper des enfants. Quoi qu'il en soit, il ne suffira pas d'intervenir au niveau du langage, si les politiques et les méthodes de planification sous-jacentes du gouvernement continuent à traduire des points de vue discriminatoires et à faible portée.

Aux termes des politiques de la Commission de l'assurance-chômage, les femmes continuent à jouer un rôle secondaire dans la population active, de sorte qu'il leur est difficile d'obtenir l'assurance-chômage ou de continuer à en bénéficier. De ce fait, bien des femmes ont cessé de chercher des emplois puisqu'il n'y en a tout simplement pas. Des femmes travaillant à mi-temps ont essayé en vain d'obtenir des postes à plein temps et, en raison de l'absence de services de soutien, les mères célibataires bénéficiant de l'aide sociale sont souvent condamnées à rester au chômage. On laisse entendre souvent que le taux réel de chômage chez les femmes est plus proche de 16 p. 100 que des 8.8 p. 100 mentionnés pour 1979.

Selon les renseignements communiqués au Comité national d'action, les femmes sont fréquemment contraintes d'accepter des emplois peu rémunérateurs de crainte de se voir supprimer leurs prestations d'assurance-chômage.

Nous estimons que les services de conseil que la CEIC offre aux femmes sont inadéquats. Le Comité national d'action estime qu'il y a un nombre insuffisant de conseillers en matière d'emplois des femmes, vu le besoin des femmes au sein de la population active. Fréquemment, les conseillers ne sont pas sensibilisés aux problèmes spéciaux qui se posent à leur clientèle féminine et il leur arrive même qu'ils aient des préjugés négatifs à leur égard. Bien souvent, les entrevues avec des conseillers sont trop brèves et par trop infrequentes. Du fait qu'elles ne sont pas habituées à planifier leur carrière, les femmes ont besoin de suivre des cours de promotion professionnelle.

Du fait qu'il y a une augmentation du nombre des femmes salariées, il y a également un élargissement du rôle des femmes dans le mouvement syndical. En 10 ans, la proportion des femmes syndiquées a augmenté considérablement. De 1966 à 1976, plus d'une million de femmes se sont organisées ou se sont jointes à des syndicats déjà existants. Aujourd'hui, de 25 à 35 p. 100 des travailleuses sont syndiquées. Cependant, la plupart des femmes ont été entraînées dans la population active pour travailler dans des entreprises ou des secteurs en expansion depuis la Seconde Guerre mondiale et où le rôle des syndicats est relativement récent.

Alors que les femmes sont encore sous-représentées aux conseils exécutifs des syndicats, leur situation dans ces mêmes syndicats s'est améliorée. En 1970, les femmes représentaient 9.8

[Texte]

executive boards: in 1978, they were 17.5 per cent. Their rate of representation in unions, it must be noted, is considerably higher than their rate of representation in legislative bodies or management-employer organizations.

The spectre of technological change: along with women's already higher rate of employment, it is necessary to consider the threat of future unemployment as a result of technological change. Micro-electronics are being introduced into clerical and secretarial work, and although the impact of new technology on jobs has not been fully realized, long term projections indicate serious effects in terms of jobs and working conditions. Failure of CEIC counselling to address the changing job market which is upon us serves women badly. New computer technologies such as automatic checking in supermarkets will displace women workers, and the banking system is already being transformed by the introduction of electronic systems for funds transfer. My colleague, Rosemary Billings, will later be giving you a much more detailed report on the impact of technological change on women in the work force.

• 2055

One solution that appears to us is the entrance of women into the areas of nontraditional employment. Now more than ever it is important that women in the work force be able and be encouraged to move into nontraditional areas of employment. CEIC has in the past tried to increase the number of women in nontraditional jobs by offering employers a 75 per cent wage subsidy for hiring women and training them in nontraditional occupations. Unfortunately, nontraditional has been defined in a very narrow way to mean occupations where 10 per cent or less of the work force is female. Why not begin instead with jobs in which a higher percentage, perhaps 25 per cent, of women are already employed in order to ensure support for new women entering the field and to increase the chances for success?

On the subject of planning, the federal government and others have failed at the most basic level of planning in estimating the future involvement of women in the work force. Projections of female participation rates have been notorious for their underestimation of the rate of growth in the female labour force. The Economic Council of Canada study, *People and Jobs*, published in 1976, predicted that female participation rates would rise less rapidly in the late '70s and early '80s, "partly because many of the women who want to work are now in the labour force." A 1978 study by the Department of Finance predicted female participation rates of 47.8 per cent in 1981, 48.9 per cent in 1986 and 49.5 per cent in 1990.

[Traduction]

p. 100 de tous les membres des conseils exécutifs syndicaux; en 1978, elles en représentaient 17.5 p. 100. Notons que leur taux de représentation dans les syndicats est considérablement plus élevé que dans les organismes législatifs ou dans les groupes patrons-employés.

Le spectre des modifications technologiques: Du fait que le taux de chômage chez les femmes est déjà élevé, il est nécessaire de tenir compte de la menace du chômage futur dû aux modifications technologiques. La microélectronique s'introduit au niveau des emplois de bureau et de secrétariat et bien que l'on n'ait pas encore pleinement pris la mesure de l'incidence de cette nouvelle technologie, les projections à long terme font état de conséquences graves sur l'emploi et les conditions de travail. Le fait que les services de conseil de la CEIC ne tiennent pas compte de l'évolution actuelle du marché du travail est particulièrement regrettable pour les femmes. Les nouvelles techniques de l'informatique comme la vérification dans les supermarchés vont supprimer beaucoup d'emplois pour les femmes et, par ailleurs, le système bancaire est déjà en voie de transformation du fait de l'introduction de systèmes électroniques de transfert de fonds. Tout à l'heure, ma collègue Rosemary Billings vous fera un rapport plus détaillé de l'incidence des modifications technologiques sur le rôle des femmes dans la population active.

Il nous semble qu'une solution consisterait à favoriser l'arrivée des femmes dans des secteurs du monde du travail qui, par tradition, ne sont pas les leurs. Plus que jamais il importe que les femmes de la population active soient en mesure d'entrer dans ces secteurs qui, par tradition, ne sont pas les leurs et il importe également qu'elles y soient encouragées. Dans le passé, la CEIC a essayé d'augmenter le nombre des femmes occupant des emplois de ce type en offrant aux employeurs une subvention équivalente à 75 p. 100 du salaire au titre de l'embauche et de la formation. Malheureusement, ces emplois non traditionnels ont été définis de façon très étroite et ce sont ceux où 10 p. 100 ou moins de la population active est féminine. Pourquoi ne pas plutôt commencer par des secteurs où le pourcentage des femmes déjà employées est plus élevé, 25 p. 100 peut-être, afin d'assurer un appui pour les nouvelles femmes entrant dans le domaine et d'améliorer leurs chances de réussite?

Le gouvernement fédéral et les autres paliers de gouvernement n'ont absolument pas été en mesure d'estimer le rôle futur des femmes dans la population active bien que, sur le plan de la planification, il s'agisse là de quelque chose tout à fait élémentaire. Les projections concernant les taux de participation des femmes sont célèbres, car ils montrent combien on a sous-estimé le taux de croissance de la population active féminine. Dans son étude «Des travailleurs et des emplois», publiée en 1976, le Conseil économique du Canada prédisait que les taux de participation des femmes augmenteraient moins rapidement à la fin des années 70 et au début des années 80, en partie parce que beaucoup des femmes qui voulaient travailler faisaient déjà partie de la population active. Selon une étude réalisée en 1978 par le ministère des Finances, le taux

[Text]

Fortunately, however, recent estimates by the Canada Department of Finance in one scenario indicate a significant reduction in the gap between male and female participation rates. In the high growth scenario participation rates for women 20 and over rise to just over 70 per cent by the year 2000; in the low growth scenario they rise to just over 65 per cent, compared to a projected male participation rate of 79.2 per cent. These failures to accurately predict involvement of women in the work force undoubtedly reflect a flawed perception of the forces which motivate women to work outside their homes.

Why do women work? As inflation escalates our real wages get smaller and smaller, and women's paid labour becomes more and more essential to the family. In 1951 only about 11 in every 100 married women were in the paid labour force, but in 1979 nearly 50 women in every 100 were participating. Many more women than in the past are single parents. Many more young women no longer remain at home with their parents but are setting up separate households. Many men are unemployed, laid-off or on short time. Today's working woman can expect to spend an average of 34 years working outside the home in paid employment.

On the matter of equal pay for work of equal value, provisions of the Human Rights Code guaranteeing equal pay for work of equal value have been in effect for nearly four years. A handful of settlements hailed as landmark settlements have been reached, but the Human Rights Commission is hampered by limited investigative powers and by a degree, we think, of self-censorship which demand that they initiate investigation only upon receipt of a formal complaint by an outside organization or individual.

As to contract compliance, equal pay for work of equal value and the guarantee of equal opportunity for women in the work force would be closer to realization if the federal government demanded contract compliance from suppliers in the sector under federal jurisdiction. Each time the National Action Committee raises this matter we hear that the government cannot demand of suppliers what it does not provide itself, which brings us to the federal government as an employer of women.

• 2100

The government, as an employer, continues to fight equal pay for work of equal value at every turn. Indeed, favourable rulings by the Human Rights Commission are likely to be appealed by the government to the courts in order to delay a little longer implementation of equal pay for work of equal value.

In dealing with employee groups, the government has resisted the principle of improved parental leave provisions and of employer payment to "top up" maternity benefits under UIC.

[Translation]

de participation des femmes allait être de 47.8 p. 100 en 1981, de 48.9 p. 100 en 1986 et de 49.5 p. 100 en 1990.

Il est cependant heureux de constater que, selon de récentes estimations du ministère des Finances du Canada, et dans le cas d'un scénario particulier, l'écart entre les taux de participation des femmes et des hommes s'est considérablement réduit. Selon le scénario prévoyant une croissance rapide, les taux de participation pour les femmes âgées de 20 ans et plus vont augmenter jusqu'à un peu plus de 70 p. 100 d'ici l'an 2000; selon le scénario provoquant une croissance lente ils vont augmenter jusqu'à un peu plus de 65 p. 100 par rapport à un taux de participation de 79.2 p. 100 prévu pour les hommes. Si l'on ne parvient pas à prédire de façon précise le rôle des femmes au sein de la population active c'est sans aucun doute que l'on a une perception imparfaite des forces qui motivent les femmes à aller travailler en dehors du foyer.

Pourquoi les femmes travaillent-elles? A mesure que l'inflation augmente, nos salaires réels vont s'amenuisant et il est de plus en plus essentiel pour la famille que les femmes aient un emploi rémunéré. En 1979, 50 femmes mariées sur 100 avaient un emploi rémunéré, contre 11 sur 100 en 1951. Il y a maintenant beaucoup plus de mères célibataires. Un nombre plus important de jeunes femmes quittent le foyer de leurs parents pour aller s'installer séparément. Il y a beaucoup d'hommes qui sont au chômage, qui sont licenciés ou qui travaillent à temps partiel. En moyenne, la femme d'aujourd'hui peut s'attendre à occuper un emploi rémunéré en dehors de son foyer pendant 34 ans.

Voilà près de quatre ans maintenant que sont impliquées les dispositions du Code des droits de la personne garantissant l'égalité des salaires pour des travaux d'égal valeur. Un certain nombre de décisions qui feront date ont déjà été rendues, mais la Commission des droits de la personne est gênée du fait que ses pouvoirs d'enquête sont limités et parce que, dans une certaine mesure, elle s'autocensure, si bien qu'elle ne lance des enquêtes que sur réception d'une plainte officielle émanant d'un organisme ou d'un particulier.

Si le gouvernement fédéral exigeait des entreprises qui relèvent de sa juridiction qu'elles respectent les dispositions des contrats, il serait plus facile de garantir l'égalité des salaires pour les travaux d'égal valeur et l'égalité des chances pour les femmes au sein de la population active. Dès que le Comité national d'action soulève cette question, il s'entend répondre que le gouvernement ne peut exiger de ces entreprises ce que lui-même n'offre pas, ce qui nous conduit à étudier le rôle du gouvernement fédéral en tant qu'employeur de femmes.

En tant qu'employeur, le gouvernement continue à lutter à chaque occasion contre le principe de l'égalité des salaires pour des travaux d'égal valeur. D'ailleurs, il est fort probable que le gouvernement fasse appel des décisions favorables rendues par la Commission des droits de la personne afin de retarder l'application du principe sousmentionné.

Dans ses rapports avec les groupes d'employés, le gouvernement a résisté au principe de l'amélioration des dispositions concernant les congés spéciaux pour les parents et des verse-

[Texte]

Affirmative action programs for women employed in government appear to have been inadequate, and are certainly ineffective.

Women with special problems: Women re-entering the workforce after a lengthy absence, native women, handicapped women and immigrant women face double or triple jeopardy, as do women in economically disadvantaged areas. Many immigrant women are denied English-as-a-second-language training because they are not heads of families, and are so doomed to unemployment, or to employment below minimum wage in deplorable working conditions.

It is, the National Action Committee on the Status of Women believes, time for an integrated approach to women's employment. Band-aid approaches to the problem of employment opportunities for women are no longer acceptable. They have, in the past, failed abysmally to deal with the enormous disadvantages faced by women in the workforce.

It is necessary to develop an integrated approach to women's labour force involvement. A few job creation programs here, and slightly higher training allowances there, will not solve the problems. It is time, we believe, to examine and to act upon:

First, day care. Availability to the people who need it could be improved through federal subsidies to the provinces. It may, in fact, be necessary to tell them how much they have to spend on day care. Second, implementation of mandatory contract compliance. Third, improved working conditions and job security for women in the employ of the federal government. Four, improved maternity and parental leave benefits under UIA and under the Canada Labour Code. Five, participation of women in regional economic development projects funded by DREE. Six, language training for immigrant women. And, of course, seven, more dollars for women in Outreach programs.

Developing employment opportunities for women in the 80s is not the concern of a single department. A strategy that will work effectively for women and for Canada will require inter-departmental consultation, commitment and action.

The Chairman: Thank you very much.

Ms. Wright-Pelrine: Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

ments effectués par l'employeur en vue de compléter les indemnités de maternité de la Commission de l'assurance-chômage.

Les programmes d'action sociale destinés aux employées du gouvernement semblent être inadéquats et certainement inefficaces.

Femmes faisant l'objet de problèmes spéciaux: les femmes qui reviennent dans la population active après une longue absence, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes immigrantes sont doublement ou triplement menacées, comme les femmes des régions économiquement défavorisées. Beaucoup d'immigrantes se voient refuser des cours d'anglais, langue seconde, parce qu'elles ne sont pas chefs de famille, et elles se trouvent ainsi condamnées au chômage, ou à des emplois ne pouvant leur garantir qu'un salaire inférieur au salaire minimum, et dans des conditions de travail déplorables.

Le Comité national d'action sur le statut de la femme estime qu'il est temps d'adopter une attitude unifiée en matière d'emploi des femmes. S'agissant des perspectives d'emploi des femmes, il n'est pas possible d'accepter les mesures de replâtrage. Dans le passé, ces mesures n'ont servi absolument à rien, face au désavantage énorme auquel les femmes sont confrontées au sein de la population active.

Il est nécessaire d'adopter une attitude unifiée en ce qui concerne la participation des femmes à la population active. Ce n'est pas avec quelques programmes de création d'emploi par-ci et des indemnités de formation légèrement supérieures par-là que l'on parviendra à résoudre les problèmes. Nous estimons qu'il est temps de faire face à la situation et de prendre des mesures:

Premièrement, garderie pour enfants. Grâce à des subventions du fédéral aux provinces, il serait possible d'en améliorer l'accès à ceux qui en ont besoin. En fait, il sera peut-être nécessaire de leur dire quelles dépenses engager à ce titre. Deuxièmement, obligation de respecter les dispositions des contrats. Troisièmement, amélioration des conditions de travail et sécurité d'emploi pour les femmes travaillant pour le gouvernement fédéral. Quatrièmement, augmentation des indemnités de maternité et amélioration concernant les congés spéciaux pour parents prévus dans la Loi sur l'assurance-chômage et dans le Code du travail du Canada. Cinquièmement, participation des femmes au projet de développement économique régional financé par le MEER. Sixièmement, formation linguistique à l'intention des immigrantes. Et, bien sûr, septièmement, accroître le financement des programmes d'action directe pour les femmes.

Le développement de perspectives d'emploi pour les femmes au cours des années 1980 ne doit pas préoccuper un seul ministère. Pour élaborer une stratégie efficace pour les femmes et pour le Canada, il sera nécessaire que les ministères se consultent, qu'ils prennent des engagements conjoints et qu'ils adoptent des mesures en commun.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Mme Wright-Pelrine: Merci, monsieur le président.

[Text]

May I call on my colleague, Rosemary Billings, at this point to discuss the impact of technological change.

The Chairman: Sure.

Ms. Wright-Pelrine: Thank you.

Ms. Rosemary Billings (Member, National Executive, National Action Committee on the Status of Women): I am sorry, I do not have a copy of the brief to present to you, but I will give you one afterwards.

The Chairman: Everything will be recorded.

Ms. Billings: I would not like the way this one is typed to be recorded.

The Chairman: As you read it, it will be printed.

Ms. Billings: That is splendid.

The purpose of this portion of our discussion is to acquaint you with NAC's concerns respecting the impact of microprocessing technology on women workers. We believe this impact is immense, immediate and generally unknown. We believe a major, intense research project aimed at quantifying this impact and developing appropriate labour market policies and programs is essential if women are to safeguard our positions in the workforce, and if Canada's economic performance in the 80s is to stabilize rather than nosedive.

I chair the NAC subcommittee on impact of technology. Our committee members include workers in the secretarial, clerical and professional occupations who are being affected by the new technology. We include researchers looking into occupational sector impacts, quality of working life and health and safety issues. Union workers, computer specialists and management consultants are also among our number. Our discussions over the past months, often heated discussions, have convinced us, and will, we hope, convince you, that it is in the interests of Canadians for our parliamentarians now to ensure that resources and funds are dedicated to address the impact of technology on women.

First, in our society it is imperative that women have jobs whereby we can support ourselves and our dependents. The impact of the new technology will be to deny us access to such jobs.

Secondly, government economic policies for the 80s are based on assumptions that increased female participation in the labour market will partly offset the slower economic growth that is expected in this decade. The impact of technology may be to limit the degree of labour force participation possible for women.

Thirdly, government has, we believe, a responsibility to the working people of Canada to ensure that we have humane, safe work places which utilize human potential to the fullest.

[Translation]

Permettez-moi de demander à ma collègue, Rosemary Billings, de nous parler maintenant de l'incidence des modifications technologiques.

Le président: Bien sûr.

Mme Wright-Pelrine: Merci.

Mme Rosemary Billings (membre, Exécutif national, Comité national d'action sur le statut de la femme): Je suis désolée, mais je n'ai pas d'exemplaire du mémoire à vous donner maintenant; je le ferai plus tard.

Le président: Tout sera enregistré.

Mme Billings: Vu la façon dont celui-ci a été tapé, je préférerais qu'il ne soit pas enregistré.

Le président: Il sera imprimé tel que vous l'aurez lu.

Mme Billings: C'est magnifique.

Nous souhaitons maintenant vous informer des préoccupations que le CNA nourrit à l'égard de l'incidence de la technologie des microprocesseurs, sur les travailleuses. Nous estimons que cette incidence est immense, immédiate et en général mal connue. Pour que les femmes maintiennent leur position dans la population active, et pour que, dans les années 80, les résultats du Canada sur le plan économique se stabilisent au lieu de tomber en piqué, nous estimons essentiel de lancer un grand projet de recherche en vue de quantifier cette incidence et d'élaborer des politiques et des programmes appropriés concernant le marché du travail.

Je suis la présidente du sous-comité du CNA sur les incidences de la technologie. Les membres de notre comité sont des secrétaires, des employés de bureau et des professionnels qui sont touchés par cette nouvelle technologie. Nous avons des chercheurs qui étudient les incidences de cette technologie dans les différents secteurs professionnels, au niveau de la qualité de la vie au travail et en ce qui concerne la santé et la sécurité. Nous comptons également des syndicalistes, des spécialistes de l'informatique et des experts-conseils en gestion. Ces derniers mois, nos discussions, souvent très animées, nous ont convaincus, et j'espère qu'il en sera de même pour vous, qu'il va dans l'intérêt des Canadiens que nos parlementaires veillent maintenant à ce que les ressources et les fonds nécessaires soient consacrés aux problèmes de l'incidence de la technologie sur les travailleuses.

Premièrement, il est essentiel dans notre société que les femmes aient un emploi en vue de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge. Par ces incidences, cette nouvelle technologie va nous refuser l'accès à des emplois.

Deuxièmement, les politiques économiques du gouvernement pour les années 80 se fondent sur l'hypothèse selon laquelle l'accroissement de la participation féminine à la population active en partie contrebalancer la réduction prévue de la croissance économique au cours de la présente décennie. La technologie aura peut-être pour effet de réduire le niveau éventuel de participation des femmes à la population active.

Troisièmement, nous estimons que le gouvernement a une responsabilité à l'égard des travailleurs canadiens en ce sens qu'il doit veiller à la sécurité sur les lieux de travail afin que le

[Texte]

Government interventions and standards are needed to ensure that applications of the new technology address this need. As a consequence, NAC's recommendation to you this evening is to establish a research group and task force to conduct such a study as the one I initially outlined to develop programs and policies to ensure that our needs are met. Independent women's groups, trades unions, manufacturers of technology, academics, and government representatives should all contribute to this process.

What is micro-processing technology? It is the biggest technological trend of the '80s. It is a tiny chip of silicon. That tiny chip alone is the basis of an \$800 million industry in the United States right now, and it will be topping \$6 billion by 1990. I do not have the Canadian figures, but I know they are awfully big, because we ourselves are investing \$30 million in it. The multiplier dollar effect when this is translated into the products of which these chips are components—robotics, communications equipment, micro-computers—is astronomical. It is big business.

Basically, the new technology is a combination of two existing technologies: computer power and telecommunications. From a dictating machine hooked up to a typewriter with a memory and programming capability, you can use electronic mail to send information all around the world or to a photo-typesetter or to a data bank, or for further processing in a main-frame computer. In short, we are introducing an interconnection technology for a wired world.

Until now—and I am speaking for myself as well as, I am sure, many people around this room—we have tended to be fascinated by the glamour of this technology. It is very exciting. We have overlooked the people issues, which in this case are primarily women's issues. I will give you one example of what technology could do and has not done in some offices, and what it in fact has done in some offices—offices are just one area where technology may be applied.

On the one hand, for example, these automatic typewriters, word-processing machines, eliminate the drudgery of repetitious typing. Correcting errors is a breeze. In progressive management, job-restructuring as an integral part of creating the so-called office of the future—a term I am sure you have heard lately—offers career paths for people in previously dead-end secretarial and clerical jobs. It offers job-bridging opportunities, and, for the first time, supervision by people who actually share the same skills. How many secretaries' bosses can type, for example?

Unfortunately, this scenario, although touted by vendors of the new office technology, has not happened yet. Instead, what we are seeing is women who were secretaries doing a wide

[Traduction]

potentiel humain soit utilisé au mieux. Le gouvernement devra intervenir et élaborer des normes pour veiller à ce que la nouvelle technologie soit appliquée en fonction du besoin mentionné ci-dessus. Par conséquent, le CNA vous recommande de créer un groupe de recherche et un groupe de travail qui réaliseraient une étude, comme celle dont j'ai parlé, en vue d'élaborer des programmes et des politiques permettant d'assurer la satisfaction de nos besoins. Des groupes de femmes indépendants, des syndicalistes, des fabricants de matériel technique, des universitaires et des représentants gouvernementaux devraient participer à un tel processus.

Qu'est-ce que la technologie des micro-processeurs? Il s'agit de l'évolution technologique la plus importante des années 80. Il s'agit d'une petite puce de silicium. Sur cette puce seule s'est créé aux États-Unis un secteur économique de quelque 800 millions de dollars et qui atteindra 6 milliards de dollars d'ici 1990. Je n'ai pas les chiffres pour le Canada mais je sais qu'ils sont extrêmement importants parce que nous avons investi 30 millions de dollars dans ce domaine. Vu l'effet multiplicateur dont il faut tenir compte une fois que l'on est arrivé au produit dont ces puces constituent certains des éléments... robotique, matériel de communication, micro-ordinateurs... les chiffres sont astronomiques. Il s'agit d'une grosse affaire.

La nouvelle technologie combine deux technologies actuelles: l'informatique et les télécommunications. À partir d'un dictaphone relié à une machine à écrire dotée d'une mémoire et d'une capacité de programmation, il vous est possible, électroniquement, d'envoyer toutes sortes de renseignements de par le monde, de faire de la photocomposition, de vous adresser à une banque de données ou encore à un ordinateur principal. En bref, il s'agit là d'une technologie qui permet d'interconnecter tous les points du monde grâce à des moyens électroniques.

Jusqu'à présent, cette technologie nous a fascinés. Elle est passionnante. Cependant, nous avons eu tendance à oublier les problèmes humains et, dans ce cas-ci, il s'agit avant tout de problèmes de femmes. Je vais vous donner un exemple de ce que la technologie peut faire, de ce qu'elle n'a pas fait dans certains bureaux et de ce qu'elle a fait dans d'autres... et les bureaux ne constituent qu'un domaine d'application de cette technologie.

D'une part, par exemple, ces machines à écrire automatiques, ces machines de traitement des mots suppriment le travail fastidieux et répétitif des dactylos. La correction des erreurs se fait en un rien de temps. Dans les nouvelles méthodes de gestion, la restructuration des emplois est considérée comme faisant partie intégrante de la gestion de ces prétendus bureaux de l'avenir et elle offre des possibilités de carrière à ceux qui occupaient auparavant des emplois sans issue comme les emplois de bureaux et de secrétariat. On peut ainsi combler les écarts entre les différents postes et, pour la première fois, la surveillance peut être assurée par des personnes dotées des mêmes qualifications que celles qu'elles surveillent. Par exemple, combien y a-t-il de patrons de secrétaires qui savent taper?

Malheureusement, bien que ce soit là le scénario que présentent les vendeurs de ce nouveau matériel technologique, il ne s'est pas encore réalisé. En fait, nous voyons maintenant des

[Text]

variety of jobs—not necessarily interesting, but at least a variety—now being locked away in noisy word-processing pools, alienated from the rest of the people they work for, controlled like children—machine-timers can count the seconds while they are away from their work stations—and denied job opportunities elsewhere because the skills they are now using do not fit, are not understood, and do not count.

It has been estimated that 30 per cent of bank workers, 40 per cent of office workers, 50 per cent of operators in the telecommunications industry—that is, the phone industry—are, quote, at risk, unquoted, because of the introduction of this new technology.

I have further examples, but I think I will pass on.

I would like to show you how this will affect women in the work force. In our society it is essential that women have access to jobs whereby we can support ourselves and our dependants. An October 1979 report by the National Council on Welfare showed there would be a 51 per cent increase in the number of poor families in Canada if the wives in these two-parent families have no earnings. That is just one of a host of examples which show clearly that women need to work for the money. Equally clearly, the consensus around the world of commentators reviewing the impact of technological change on an occupation-by-occupation basis has been that women will bear the brunt of this change.

• 2110

The commentators then get rather vague as to what that change will be, but they do say that we will be on the receiving end of whatever happens because it is our traditional occupations as office workers; textiles, retailing, phone companies, insurance, banking, which are ripest for information automation techniques. Women will bear the brunt of change also because compared to men we have relatively few traditional occupations over which to spread change. An Australian study—and there is no comparable study in Canada—showed for example that over 50 per cent of that country's female workforce was employed in occupations vulnerable to technological change, as compared to only 25 per cent of the male workforce. There is no reason to think that the same situation does not pertain here. Women have to work, and women's jobs will bear the brunt of change. What change? Well, the big buzz word is "displacement" if you are being polite, or "wastage" if you are not.

What it means, in brief, is that the productivity increase attributable to the technology makes it unnecessary to hire, for example, an extra typist. Instead you buy a word processor for \$10,000 or \$20,000 and you can do the work of four typists, and amortize the costs of the word processing machine as well.

Now productivity increases and the threat of job loss have occurred before as a result of technology, computerization in

[Translation]

femmes qui auparavant étaient secrétaires et qui accomplissaient toute une gamme de tâches, pas toutes intéressantes certes mais pour le moins variées, des femmes donc qui sont maintenant enfermées dans des sections de traitement des mots, séparées de ceux pour qui elles travaillent, surveillées comme des enfants—au moyen de mouchards on peut compter les secondes qu'elles passent en dehors de leur poste—et on leur refuse des possibilités d'emploi ailleurs parce que les compétences qu'elles utilisent maintenant ne sont pas celles qu'il faut, ne sont pas comprises et ne comptent pas.

Du fait de l'introduction de cette nouvelle technologie, on a estimé que 30 p. 100 des employés de banques, 40 p. 100 des employés de bureau et 50 p. 100 des opérateurs du secteur des télécommunications étaient en «situation de risque».

J'ai d'autres exemples, mais je ne m'y attarderais pas.

J'aimerais vous montrer comment les femmes de la population active vont être touchées par cette nouvelle technologie. Dans notre société, il est essentiel pour les femmes de pouvoir travailler afin de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge. En octobre 1979, le Conseil national du bien-être social a publié un rapport indiquant que le nombre des familles pauvres au Canada augmenterait de 51 p. 100 si les épouses n'avaient pas de revenus; il s'agit de familles biparentales. Ce n'est là qu'un exemple parmi tant d'autres qui montre clairement que les femmes ont besoin de travailler pour gagner de l'argent. Il est tout aussi clair que, de par le monde, ceux qui ont étudié les incidences de cette modification technologique au niveau de chaque emploi s'accordent pour dire que ce sont les femmes qui en supporteront les conséquences.

Aussi, les commentateurs sont-ils assez vagues quant à la nature du changement, quoiqu'ils disent que nous en serons sans doute les victimes, puisque les nouvelles techniques toucheront surtout les emplois traditionnels d'employés de bureau dans le domaine des textiles, de la vente au détail, les sociétés de téléphone, les sociétés d'assurance et les banques. Les femmes devront donc subir le plus gros de ces changements, car nous ne pouvons en disperser l'effet que sur relativement peu de professions traditionnelles, comparé aux hommes. Selon une étude australienne, aucune étude comparable n'existe au Canada, plus de 50 p. 100 de la population active féminine de ce pays occupe des emplois sensibles aux changements technologiques, contre 25 p. 100 seulement pour les hommes. Rien n'indique que la même situation n'existe pas ici. Les femmes doivent travailler, mais malheureusement leurs emplois doivent supporter le fardeau des changements. Quels changements? Le mot à la mode est «déplacement», par euphémisme, mais «perte d'emploi» en fait.

Bref, la technologie permet une productivité accrue qui évite, par exemple, l'emploi d'une dactylographe supplémentaire. On achète une machine de \$10,000 ou de \$20,000 qui peut faire le travail de quatre dactylographes et, en plus, on fait amortir le coût de cette machine.

Bien sûr, nous avons déjà connu des augmentations de la productivité et des menaces de perte d'emploi par suite à des

[Texte]

the fifties, for example, and always the threat has been a phantom one. This time it may be different. An unpublished ACIS discussion paper—that is the Advisory Council on Information Systems at NRC—notes that when agriculture was automated workers went to the factories. When factories were automated workers went to the offices. Now we are automating offices. Where will the workers go? Nobody has the answer. The truth is we really do not know. What we do know is that preliminary quantitative indicators show that employment in the tertiary service sector, where 71 per cent of women work, is extremely vulnerable. This does not necessarily mean that equal numbers of jobs will not be created elsewhere but it does mean that the jobs women now do will be reduced in number and the scale of that reduction will be enormous.

Heather Menzies, a researcher for the public policy institute, noted in a *Globe and Mail* interview recently that:

The upshot of it is that women are heading for a pretty severe state of structural unemployment.

I should point out that this is coming fast. While the mid-fifties computer technology took about 25 years to disperse throughout society, the microchip technology—smaller, easier, cheaper, is going to be fully integrated into our daily lives within 10 years.

One reason for the apparent inevitability of the structural unemployment of women is again the fact that the labour market, as my colleague noted, is markedly segregated by sex. Male and female workers are divided effectively into two different and relatively non-competing labour markets. The commentators on the impact of technological change are unanimous on the sort of skills that will be required by whatever jobs the new technology creates, and they are not the skills that women have or that women are being trained for. They are skills such as engineering, technical work, programming, analysis, computer operations, systems designers, people with sophisticated software skills in micro-electronics, and people who can repair and service the equipment. The movement of women into these areas has been statistically insignificant and we may already have lost, in fact, the battle to participate equally with men in these new jobs. Swedish data shows, for example, that 80 per cent of keypunch operators in Sweden are female and 90 per cent of the programmers and managers are male. So new jobs, new ghettos.

In Canada, the adult retraining opportunities for women have tended to retrain us in other female occupational ghetto jobs. Seventy-five per cent of women receive Canada Manpower retraining in the nine employment areas where women are concentrated. By contrast, only 58 per cent of men receive retraining in the areas where men are concentrated. In Ontario, there are only four women in an apprenticeship

[Traduction]

réalisations technologiques, comme les ordinateurs durant les années 50, mais la menace est toujours restée strictement une menace. Cette fois, ce serait peut-être différent. Dans un document de travail non publié, le Conseil consultatif sur les systèmes d'information du Conseil national de recherches fait remarquer qu'au moment où on a automatisé le domaine de l'agriculture, les travailleurs sont passés aux usines. Lorsqu'on a automatisé les usines, les travailleurs sont passés dans les bureaux. Voilà maintenant qu'on veut automatiser les bureaux. Où donc ira la main-d'œuvre? Personne n'a de réponse. On ne sait vraiment pas. Nous savons toutefois qu'à la lumière des indicateurs quantitatifs préliminaires, l'emploi dans le secteur des services, où travaillent 71 p. 100 des femmes, est très susceptible. Cela ne veut pas nécessairement dire qu'on ne créera pas un nombre égal d'emplois dans d'autres domaines, mais cela indique bel et bien que le nombre d'emplois traditionnels des femmes sera réduit, et à une grande échelle.

Heather Menzies, chercheuse de l'Institut de recherches politiques, faisait noter récemment dans une interview au *Globe and Mail* que:

Les femmes se dirigent vers une période sévère de chômage structurel.

Ce moment avance à grands pas. Quoique l'informatique au cours des années 50 a pris quelque 25 ans à se répandre dans toute la société, la technologie des microprocesseurs, plus petits, plus faciles à produire et moins coûteux, sera pleinement intégrée dans la société d'ici dix ans.

Si le chômage structurel des femmes semble inévitable, c'est bien parce que le marché du travail, comme le faisait remarquer mon collègue, est clairement séparé par le sexe. Les travailleurs masculins et féminins sont effectivement divisés entre deux marchés différents et relativement non concurrentiels. Les chercheurs qui étudient l'impact des changements technologiques sont au moins unanimes sur le genre de professions qu'exigeront les emplois créés par la nouvelle technologie, et ce ne sont pas des professions qu'exercent les femmes et pour lesquelles on les forme. Les emplois sont créés dans les domaines de l'ingénierie, des professions techniques, de la programmation, de l'analyse, du traitement des données, de la conception des systèmes, spécialistes de la microélectronique, de la réparation et de l'entretien de l'équipement. Selon les statistiques, il y a très peu de femmes qui se lancent dans ces domaines, et on a peut-être déjà perdu notre change de concourir également avec les hommes pour de nouveaux emplois. Les chiffres montrent, par exemple, qu'en Suède 80 p. 100 des opératrices de perforatrices sont des femmes, tandis que 90 p. 100 des programmeurs et des gestionnaires sont des hommes. Ainsi, de nouveaux emplois se créeront de nouveau bientôt.

Au Canada, les programmes de recyclage pour les femmes ont tendance à nous former dans d'autres emplois strictement réservés aux femmes. Soixante-quinze p. 100 des femmes sont inscrites à des programmes de recyclage du ministère de la Main-d'œuvre dans les neuf domaines où sont concentrées les femmes. Par contre, seulement 58 p. 100 des hommes reçoivent de la formation dans des domaines où sont concentrés des

[Text]

program of 1,500. This at a time when our population of skilled trades people is aging and/or imported.

The present situation in the schools does not lead us to believe they will be turning out women with skills more in tune with the times. Only 40 out of 850 students at Ottawa's technical high school are female. The picture is clear: Women must work, but our jobs are being displaced. Education, training and retraining programs are not at present geared to relocate women in the workforce. The particular significance of the series of events for the planners of Canada's economy is that they all appear to be basing their predictions for, I suppose a so-so eighties as opposed to a completely disastrous one on the increasing participation of women in the work force. In September, for example, the Department of Finance said that women workers would be a factor that would partly offset the slower economic growth expected this decade and that an increasing proportion of women workers would add to growth in the labour force, a factor which leads to increased production of goods and services. This is all fine, but it is based on the assumption that women will find jobs and therefore can participate and I challenge that assumption.

• 2115

Economic self interest, of course, is not the only reason government should intervene. If we are committed to a society of general equality between the sexes, federal intervention is required to address such issues as to how we achieve affirmative action aims in the new job ghettos for women.

What do we do to avoid inhumane work sites? There is one federal government department I could name where approximately 40 women sit in a room this size and work the swing shift night through on word processing. It is intolerable.

We must try to avoid these inhumane work sites by, for example, insisting on worker involvement in implementation by such means as decision-making on equipment selection, configurations and capabilities, and by setting procedures, establishing controls and work standards together with the workers. We need to add a humane dimension to the term "productivity", and we need to think about what education, training and retraining programs are really necessary, not just the stop-gap ones we have been dealing with. Also, health and safety issues need profound investigation.

In conclusion, women need jobs, but technology will deny us jobs based on our present skills and labour market policies are not geared to orient women toward change. As a consequence, the economic future of women and the economic future of Canada may be in question. We urge you to accept our recommendations for an immediate intense study of this problem. Thank you.

The Chairman: Thank you very much for a very important brief. In a sense there were two briefs, but they were both very apropos to our mandate. I should tell you that we have people

[Translation]

hommes. En Ontario, il n'y a que quatre femmes dans un programme d'apprentissage comptant 1,500 candidats. Tout cela a lieu à un moment où nos ouvriers qualifiés vieillissent ou sont amenés de l'étranger.

La situation actuelle dans les écoles ne porte pas à croire que les femmes seront formées dans ces emplois et répondront à la demande. Sur 850 élèves du secondaire technique d'Ottawa, 40 seulement sont des femmes. La situation est très claire: les femmes doivent travailler, mais leurs emplois disparaissent. Le système de l'enseignement, les programmes de formation et de recyclage actuels ne sont pas en mesure de réintégrer les femmes dans la population active. Cette série d'événements est particulièrement importante, car les planificateurs de l'économie canadienne basent leurs prédictions d'une décennie moyenne en non tout à fait désastreuse sur la participation accrue des femmes à la population active. Par exemple, en septembre, le ministère des Finances déclarait que les femmes constituaient un facteur qui compenserait partiellement pour une croissance économique plus lente durant la décennie à venir, et qu'une proportion accrue des femmes augmenterait la population active, ce qui pourrait entraîner une production accrue des biens et services. Cela va de soi, mais ces prévisions se fondent sur l'hypothèse que les femmes trouveront des emplois, et pourront alors participer à l'économie, et je m'inscris en faux contre cette hypothèse.

Le gouvernement ne doit pas seulement intervenir par intérêt personnel dans l'économie. Si on s'engage à assurer une égalité en général entre les sexes dans la société, le gouvernement fédéral devra intervenir afin d'atteindre les objectifs d'action positive dans les nouveaux ghettos d'emplois pour les femmes.

Comment éviter des conditions d'emploi inhumaines? Je connais un ministère du gouvernement fédéral où environ 40 femmes travaillent de nuit dans une salle de grandeur de celle-ci, au traitement des mots. C'est intolérable.

Il faut éviter de telles conditions inhumaines, en insistant, par exemple, sur la participation des employés à la prise de décision pour ce qui est du choix de l'équipement, et des locaux et en établissant des méthodes, des contrôles et des normes en collaboration avec ces employés. Il faut ajouter une dimension humaine au terme «productivité» pour assurer que les programmes d'éducation, de formation et de recyclage sont réellement nécessaires et non pas des bouche-trous comme c'est le cas aujourd'hui. Il faudrait étudier à fond aussi toutes les questions de la santé et de la sécurité au travail.

Pour conclure, les femmes ont besoin d'emplois, mais la technologie éliminera les emplois fondés sur nos talents actuels, et les politiques du marché du travail préparent mal les femmes à ces changements. Ainsi l'avenir économique des femmes ou bien celle du Canada est mis en doute. Nous vous prions donc d'accepter nos recommandations pour une étude intense et immédiate de cette question. Merci.

Le président: Merci beaucoup pour ce mémoire très important. En fait, il y avait deux mémoires, mais tous les deux touchent de près les objectifs de notre mandat. Sachez que

[Texte]

on contract carrying out a number of research studies. One of these is the technological impact on women's work, and so we do intend to deal with that subject. It seems to me that this technological change may lead to great new openings for women in the new and rapidly expanding positions in electronic technology, maintenance and so on of the robots, computers and so on that you referred to if in fact they get into retraining and upgrading, and that this technological change may lead to the destruction of those female work ghettos, but I think a very definitive political decision would have to be made to really make a great effort in that area.

M. Marceau est le premier membre du Comité à vouloir poser des questions. Monsieur Marceau.

M. Marceau: Je vous remercie également de cette présentation qui est fort intéressante et fort constructive.

Votre première recommandation parle de day care. Croyez-vous que la responsabilité de day care devrait relever du gouvernement ou si cela ne devrait pas plutôt être la responsabilité des compagnies qui emploient les personnes?

• 2120

Croyez-vous qu'il est possible de demander à l'ensemble de la population de payer le prix d'un service qui normalement profite davantage aux compagnies? Que penseriez-vous d'un système partagé? Comment pourriez-vous situer la responsabilité des autorités gouvernementales et celle des compagnies vis-à-vis des garderies?

Ms. Wright-Pelrine: I think the ultimate responsibility must rest with government. I think the proposal of a cost-sharing plan is a reasonable one. Within the United States, for example, there have been many successful projects for day care. Some of the data companies have cost-sharing projects on day care.

It is the view of the National Action Committee that children are not my children, or your children, but they are our children. They are a natural resource of Canada. Since productivity improves the economic situation of the country, it would be short-sighted to assume that companies employing parents should be solely responsible for the provision of day-care services.

M. Marceau: Vous parlez à la recommandation numéro 4 d'améliorer les indemnités de maternité. Est-ce que vous voulez dire que les 15 semaines prévues dans la loi actuelle sur l'assurance-chômage ne sont pas suffisantes? Est-ce que vous avez fait une étude sur les améliorations ou les changements qui pourraient être apportées à la loi pour répondre davantage aux besoins? En un mot, avez-vous des réserves sur le nombre de semaines ou sur la façon dont cette loi-là est appliquée?

Ms. Wright-Pelrine: Yes, it is indeed to a large extent the way in which the legislation is applied which causes concern. You are aware, I am sure, of the Stella Bliss case which reached the Supreme Court of Canada, in which the learned judges said that the provisions of the Unemployment Insurance Act did not discriminate against women, they merely discriminated against pregnant persons, most of whom at last notice were women.

[Traduction]

nous avons engagé du personnel pour faire un certain nombre d'études dont l'une est l'impact de la technologie sur l'emploi des femmes, que nous avons l'intention d'étudier de près. A mon sens, les changements technologiques apporteront d'excellentes perspectives pour les femmes dans le domaine de la technologie électronique, et l'entretien et la réparation des robots, des ordinateurs, etc. que vous avez mentionnés; également en ce qui concerne le recyclage, et le rattrapage, ce qui pourrait entraîner éventuellement l'élimination de ces ghettos d'emploi féminins. Toutefois, il faudra une ferme décision politique si on veut vraiment s'attaquer à ce problème.

Mr. Marceau will be the first member of the committee to ask questions. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: I also would like to thank you for this most interesting and very constructive presentation.

Your first recommendation concerns day care facilities. Do you feel that this should be the government's responsibility, or do you think rather that this should be the responsibility of the employers themselves?

Do you think that it is fairer to ask the population as a whole to pay for a service which normally is more advantageous to the employers? What do you think of a cost-sharing system? What do you feel are the respective responsibilities of government authorities and the employers with respect to day care facilities?

Mme Wright-Pelrine: A mon sens, c'est en fin de compte la responsabilité du gouvernement. Je pense aussi qu'il serait raisonnable qu'on partage les frais. Aux États-Unis par exemple plusieurs projets de garderie ont connu des succès. Certaines sociétés de traitements des données ont des programmes de garderie à frais partagés.

Le comité d'action national prend comme position que les enfants ne sont ni les miens ni les vôtres, mais bien les nôtres, une ressource naturelle du Canada. Puisque la productivité a amélioré la situation économique du pays, il serait malvenu de croire que les sociétés qui emploient des parents devraient être seules responsables d'assurer des services de garderie.

Mr. Marceau: In recommendation number 4, you requested improvement in the maternity allowances. Are you saying that the 15 weeks provided for in the existing unemployment insurance act are not adequate? Have you looked into improvements or changes which could be made to this act in order to better answer the needs? In short, have you certain reservations concerning the number of weeks available or the application of this act?

Mme Wright-Pelrine: Oui, en fait dans une grande mesure c'est l'application de la loi qui nous préoccupe. Mais c'est sans doute le cas de Stella Bliss, et du jugement de la Cour suprême du Canada selon laquelle les juges ont décidé que les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage n'étaient pas discriminatoires envers les femmes, mais seulement contre les femmes enceintes, qui justement ont toujours été des femmes.

[Text]

In addition to that, the magic 10-weeks provision requiring that women applying for maternity benefits have an additional 10 weeks within the labour force is in our view totally discriminatory and neanderthal in its approach. We think it unusual that only women within the workforce are penalized for being parents. Men in the workforce are not so penalized. No discriminatory provisions similar to the magic 10-weeks provision exist, in fact, for any other special benefits, either retirement or sickness benefits, under the Unemployment Insurance Act.

M. Marceau: Dans votre mémoire, vous semblez ne pas tenir compte, et je voudrais avoir des précisions là-dessus, des obligations du chef de famille, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Je voudrais avoir votre opinion là-dessus. Est-ce que vous acceptez comme principe que quelqu'un, que ce soit un homme ou une femme, qui se présente à un centre d'emploi, qui a des personnes à charge, devrait normalement, dans le cas d'un emploi disponible, à compétence égale, avoir la priorité sur quelqu'un d'autre? Je voudrais avoir votre idée là-dessus.

Ms. Wright-Pelrine: You understand that it is with great difficulty that I reply in a restrained way. I do not accept the principle that, in a society which I hope will become equalist, even though today it may not be equalist, one person is the head of the family. I think families are changing. The nuclear family, as we once knew it, rarely exists now. In addition to that, responsibilities for support of the family are currently shared responsibilities. One of the major problems is, however, that they are not very equally shared in some cases. So I do not accept the principle in UIC's dealing with workers that one person is considered the head of the family.

• 2125

May I say also that I do not take kindly to the current UIC practice, which is to ask a woman, who is applying for unemployment insurance benefits, to state whether or not she is married. I disagree with that.

M. Marceau: Vous avez parlé tout à l'heure ou dans votre mémoire des défaillances ou des déficiences de la loi, mais vous n'avez pas parlé de la mentalité de la population. J'ai posé la même question aux représentants du groupe qui vous a précédée. Comme c'était hier la fête des femmes, vous avez dû étudier cette question-là assez en profondeur, estimez-vous qu'il y a vraiment une tendance nouvelle vers une acceptation de la femme sur le marché du travail ou si vous êtes défaitiste et vous croyez qu'il n'y a véritablement pas de progrès?

Ms. Wright-Pelrine: No, sir, I think there has been a great deal of progress made in society in general. I would feel considerably more reassured if I believed that a similar degree of progress had been made among the people who govern us. I think society in general has advanced in its attitudes more quickly than have most legislators in this country.

I am not at all defeatist. I think about 4,000 people, men and women, marched in an International Women's Day observance in Toronto and I think that is an indication of the growing interest in equality in our society.

[Translation]

En plus, la disposition magique qui requiert que les femmes qui demandent des prestations de maternité travaillent dix semaines additionnelles nous semble tout à fait discriminatoire et tout à fait désuète. Nous croyons extraordinaire que seules les femmes et la population active soient pénalisées d'être des parents. Les hommes ne sont jamais pénalisés ainsi. Il n'y a par exemple aucune disposition discriminatoire semblable à la disposition sur les dix semaines additionnelles pour les autres prestations spéciales, soit pour la maladie ou la retraite prévues dans la Loi sur l'assurance-chômage.

Mr. Marceau: I need some clarification, since in your brief you do not take into account the obligations of the head of families, whether it be a man or woman. What are your views in this regard? Do you accept the principle that anyone, man or woman, who has dependants and who is looking for a job should normally, if employment is available, have priority over anyone else, if skills are of equal value? What do you think of this principle?

Mme Wright-Pelrine: J'espère que vous réalisez que j'ai beaucoup de difficulté à me retenir devant une telle question. Je n'accepte pas le principe que dans une société qui j'espère assurera l'égalité, même si ce n'est pas le cas aujourd'hui, que dans une telle société donc une seule personne soit chef de famille. Les familles changent à mon sens. La famille nucléaire que nous avons connue existe rarement aujourd'hui. De plus, les responsabilités envers la famille sont partagées à l'heure actuelle; toutefois, l'un des problèmes majeurs se pose par le fait que ces responsabilités ne sont pas toujours équitablement assumées. Ainsi, je n'accepte pas que les lois sur l'assurance-chômage soient discriminatoires dans la mesure où elles considèrent certaines personnes comme chefs de famille.

Permettez-moi aussi de vous signaler que je ne suis pas favorable à ce que l'on demande à une femme qui présente une demande de prestation de déclarer son état civil. Je suis contre cette pratique.

Mr. Marceau: Earlier or in your brief, you stated that the legislation was deficient, but you did not talk about society's attitudes. I have already asked this question of the witnesses who preceded you. As yesterday was International Woman's Day, you will have studied this issue rather closely. Do you feel that people are really more inclined to accept women into the work force or are you defeatists and feel that there has not really been any progress in this area?

Mme Wright-Pelrine: Non, monsieur. A mon sens, la société en général a fait énormément de progrès. Je serais beaucoup plus rassurée si je croyais que les gens qui nous gouvernent en avaient fait autant. L'attitude de la société en général a changé beaucoup plus vite que celle des législateurs au pays.

Je ne suis pas du tout défaitiste. Le fait que 4,000 personnes, hommes comme femmes, ont célébré la journée internationale de la femme à Toronto indique l'intérêt croissant que porte la société à la question d'égalité.

[Texte]

M. Marceau: Vous semblez dire dans votre mémoire sur la *quality of counselling*, et cela nous a été mentionné par plusieurs personnes, qu'il y a de la discrimination à l'endroit des femmes qui se présentent aux centres de main-d'œuvre pour obtenir un emploi...

Le président: Et même dans les écoles.

M. Marceau: Et même dans les écoles. Est-ce que, effectivement, le reproche va aux fonctionnaires qui interprètent la loi ou si c'est la loi elle-même qui est déficiente, ou les deux?

Ms. Wright-Pelrine: If I may first address the question of Canada Employment Centres; I think perhaps training for counsellors is inadequate. I think perhaps they have not caught up to the changes in society. In addition to that, the abysmal lack of accurate forecasting material on where there will be job surpluses and job shortages, I think, is responsible for their frequently advising women to go into the wrong areas of employment. Women, for instance, are still being advised to take training in the clerical areas.

In addition to that, the chronic funding problems for the Outreach programs, I think, affect us very seriously. Rosemary, did you want to comment on that?

Ms. Billings: Yes. Actually, the chronic problems of funding Outreach programs have become even more chronic within these past two weeks. At least one or two Outreach programs for women, that I am familiar with, have been advised that they must sign a three-month contract with Canada Manpower for renewal of their services, following which they are on notice that, for their next contract, they must contain in that contract a sunset clause to wind up their operations.

Now, women's Outreach programs are among the most successful job search, labour market preparation—you name it—the most successful mechanisms for women that Canada Manpower has started. Why they are now scaring these projects to death by saying, "you have got to wind up your operations"—I do not think they mean it, but we would like some assurances that these types of projects will continue. They are very important to women in the workforce.

• 2130

Mr. Marceau: Who has made this decision you are referring to?

Ms. Billings: I am unable to tell you who has made the decision. I certainly know that the local women's Career counselling service in Ottawa has been dealing with this problem for the past week. They were advised of that, presumably, by their local co-ordinator of outreach services. That news has very recently reached us—it reached us within the last two days—and we do not have detailed information yet.

You referred, sir, to charges of discrimination in the schools. Are you referring to sex stereotyping, in the approach to guidance counselling, for example?

Mr. Marceau: Yes.

The Chairman: Excuse me—the same sort of thing that happens in the Manpower centres, that the guidance counsellors in high schools very often, when approached by young

[Traduction]

Mr. Marceau: In your brief, you mentioned quality of counselling, as have many other groups before you. We have been told that there has been discrimination of women who go to Manpower Centres to find employment.

The Chairman: In the schools as well.

Mr. Marceau: Discrimination in the schools as well. Does the fault lie with the public servants who interpret the legislation or is it the legislation itself which is lacking, or both?

Mme Wright-Pelrine: Pour d'abord répondre à la question concernant les Centres de la main-d'œuvre du Canada, à mon avis, la formation des conseillers est peut-être inadéquate. Elle ne suit pas les changements dans la société. De plus, des prévisions exactes sur les surplus et les pénuries d'emplois sont atrocement insuffisantes et constituent souvent la raison pour laquelle les femmes sont mal conseillées en matière d'emploi. Par exemple, on les oriente toujours vers la formation d'employées de bureau.

Aussi, le manque continu de fonds pour les programmes d'extension a des conséquences graves pour nous. Rosemary, voulez-vous commenter cette question?

Mme Billings: Oui. Les problèmes chroniques de financement des programmes d'extension se sont aggravés depuis deux semaines. Au moins l'un ou l'autre des programmes d'extension que je connais et qui sont destinés aux femmes, continueront en vertu d'un contrat de trois mois avec le ministère de la main-d'œuvre. Par la suite, les responsables ont été prévenus que le contrat suivant doit prévoir un article comportant caducité en vue de terminer leurs activités.

Les programmes d'extension destinés aux femmes sont parmi les plus réussis de tous les mécanismes établis par le ministère de la main-d'œuvre du Canada en vue d'aider les femmes à trouver un emploi et à se préparer au marché du travail. Or, pourquoi, maintenant, demander aux responsables de mettre fin à leurs activités? Ce n'est pas sérieux. Toutefois, nous aimerions être assurées que les projets de ce genre pourront continuer. Ils sont très importants pour les femmes qui travaillent.

M. Marceau: Qui a pris cette décision?

Mme Billings: J'ignore qui en est le responsable. Cependant, je sais que le service de conseils professionnels aux femmes à Ottawa est au prise avec ce problème depuis une semaine. Il est à supposer que c'est le coordonnateur local des services d'extension qui l'a prévenu. Puisque nous n'avons obtenu ces nouvelles qu'il y a deux jours, nous n'avons pas encore de renseignements détaillés.

Monsieur, vous avez parlé de la discrimination dans les écoles. Les conseillers professionnels ont-ils recours aux stéréotypes sexistes, par exemple?

M. Marceau: Oui.

Le président: Je parle des phénomènes qui se produisent dans les centres de main-d'œuvre également. Souvent, les conseillers professionnels dans les écoles secondaires découra-

[Text]

women saying "What about this apprenticeship training program?", say, "Oh well, that is not for you. It is dirty; you would not like to go into that."

We have been told that the same sort of counselling approach is found, not only in the Manpower centres, from time to time, but also in the community colleges and in the high schools.

Ms. Billings: I teach in a community college and I like to think that it is dying out at the community college level, although it is true that there are only a handful of women, who are still called, archaically, "teaching masters", within the community colleges in the province of Ontario.

About the work of guidance counsellors, I think it might be very useful indeed to look at the possibility of providing seminars and training programs for guidance counsellors who certainly are instrumental in perpetuating stereotyping among those students.

M. Marceau: Dans votre mémoire, vous parlez de non traditional employment, mais vous ne donnez pas votre idée sur l'orientation que les centres de la main-d'œuvre ou les politiques gouvernementales devraient prendre. Dans quel sens croyez-vous que les femmes pourraient jouer un rôle accru dans le domaine du non traditional employment?

Ms. Wright-Pelrine: In many ways, but it involves primarily I would think, employer counselling.

One of the things which I would like to make reference to—and this is a very serious problem—on the issue of contract compliance, is the record of National Steel Car in Hamilton. National Steel Car is solely devoted to the manufacture of railway cars. They prefer to hire unskilled inexperienced men rather than hiring skilled women trained by the community colleges. They refuse to interview those women for employment. Were there mandatory contract compliance, that act, at least, would be cleaned up, to a degree.

There is currently a complaint before the Ontario Human Rights Commission about the situation at National Steel Car.

The Chairman: We are going to Hamilton in two weeks . . .

Ms. Wright-Pelrine: Good.

The Chairman: . . . and we will look into that.

M. Marceau: Ne croyez-vous pas quand même, bien que vos suggestions soient excellentes, que c'est «ouvrir une porte», que de mettre des quotas, et qu'alors les handicapés—les minorités vont exiger les mêmes choses? Est-ce qu'il n'y aurait pas d'autres façons de faire pour protéger la femme et lui assurer un emploi, peut-être par le truchement d'une charte des droits qui pourrait garantir les droits égalitaires des hommes et des femmes, plutôt que d'avoir des dispositions spéciales dans les contrats qu'il faudrait, je pense, en toute honnêteté, étendre à d'autres citoyens? Autrement dit, je suis pour le principe de la protection, mais je me demande si le moyen que vous suggérez n'est pas dangereux en ce sens qu'il nous obligerait à faire de même pour d'autres catégories de gens qui vont vouloir être protégés de la même façon?

[Translation]

tent, les jeunes filles d'entreprendre des programmes de formation et d'apprentissage en leur disant que le métier en question est sale et qu'il ne leur serait pas approprié.

On nous a dit que la même attitude qui existe dans les centres de main-d'œuvre se trouve aussi parfois dans les collèges communautaires et dans les écoles secondaires.

Mme Billings: J'enseigne dans un collège communautaire et j'aimerais croire que cette attitude est en voie de disparition à ce niveau. Pourtant, on emploie toujours le terme archaïque «maître» pour désigner certaines femmes qui enseignent dans les collèges communautaires de l'Ontario.

Au sujet des conseillers professionnels, il serait utile d'envisager les colloques et les cours de formation destinés à ces personnes qui, certes, contribuent à perpétuer les stéréotypes sexistes parmi les étudiants.

Mr. Marceau: You refer to nontraditional employment in your brief but do not state what direction Manpower Centres or government policies should be taking. How do you feel women could play more of a role in nontraditional employment?

Mme Wright-Pelrine: De plusieurs façons. D'abord et avant tout, il faut conseiller l'employeur.

Un point que j'aimerais souligner au sujet des contrats conditionnels porte sur le problème très grave de la compagnie National Steel Car à Hamilton. Cette entreprise se consacre entièrement à la fabrication des wagons de chemin de fer. Elle préfère embaucher des ouvriers non-spécialisés et sans expérience plutôt que des femmes compétentes ayant reçu une formation dans les collèges communautaires. Elle refuse d'accorder des interviews aux femmes. S'il y avait une loi prévoyant les contrats conditionnels, ce problème serait résolu dans une certaine mesure.

La Commission des droits de la personne de l'Ontario est actuellement saisie d'une plainte au sujet de ladite compagnie.

Le président: Nous allons à Hamilton dans deux semaines . . .

Mme Wright-Pelrine: Très bien.

Le président: . . . et nous allons alors nous informer.

Mr. Marceau: Nonetheless, although your suggestions are excellent, do you not think the quota system would open the door to other minorities, like the handicapped, for instance, who will demand the same rights? Are there not other ways of protecting a woman and ensuring her employment? Perhaps a charter of rights would guarantee equal rights for men and women and that there would be no need for special provisions to be included in contracts. In other words, I favour the principle of protection, but I wonder whether the method you suggest would not be dangerous since it would mean applying quotas to other categories of people demanding the same kind of protection.

[Texte]

Ms. Wright-Pelrine: Well, first of all it should be emphasized that women are, at last count, I think, 51 per cent of the population; so we are not exactly the last in the litany of minorities.

I think that I have heard your argument or your question before. One of the most memorable . . .

Mr. Marceau: I prefer "question".

• 2135

Ms. Wright-Pelrine: One of the most memorable occasions on which it was posed was when President Eisenhower was addressing the matter of civil rights in the United States and he asked whether, indeed, morality could be legislated.

I do not view the imposition of quotas, even minimal quotas, as being a dangerous step. I think they would be a step in the right direction. There are some developments with quotas now at Stelco, also in Hamilton, and the United Steelworkers of America has been instrumental in supporting the institution of those quotas. I think the quotas are not high enough, but they are a beginning.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you very much, Mr. Chairman.

Welcome. I must admit, listening to your brief I got a shiver up my back. We may be in an awful lot of trouble which remains to be discovered, and I am not sure we have the wisdom to lay out the dimensions of that trouble adequately, even though we are engaged in a study. We certainly are not engaged in it with a tremendous number of resources of the kind I think Ms Billings was referring to. If we are really going to try to project into the future the impact of micro-processors on women's occupations, one of our first recommendations might be that the work we start be continued at some kind of increased pace.

You were here is the room for part of the previous presentation, which had at least one major recommendation, that society consider expanding the definition of apprenticeable trades. The issue which is addressed by that recommendation, I think, is the fact that we tend to be, at least in North America, a credentialed society. Credentials relate to the amount we are willing to pay for services rendered. I wonder if you would feel supportive of that basic principle from the previous group, that if we were to move into increased apprenticeable trades, we might in fact be advancing the occupational groupings which women traditionally have filled towards an increased status; it would take us towards equal pay for work of equal value.

Ms. Billings: I can start responding to that. Certainly I think increasing the number of apprenticeable trades is an

[Traduction]

Mme Wright-Pelrine: D'abord, il faut souligner que les femmes, aux dernières nouvelles, représentent 51 p. 100 de la population. Ainsi, nous sommes loin d'être les dernières dans la litanie des minorités.

Je crois avoir déjà entendu votre argument ou, plutôt, votre question. Un incident mémorable de . . .

M. Marceau: Je préfère que l'on emploie le mot «question».

Mme Wright-Pelrine: L'une des occasions les plus mémorables où cette question a été posée fut lors d'un discours du Président Eisenhower sur les droits civils aux États-Unis. On lui avait demandé s'il était possible d'adopter des lois régissant la moralité.

A mon sens, l'imposition de quotas, aussi faibles soient-ils ne constitue en rien une mesure dangereuse. Je pense au contraire que ce serait là un pas dans la bonne voie. On a fait un certain nombre de progrès sur le plan des quotas à Stelco et également à Hamilton. D'ailleurs, les United Steelworkers of America ont appuyé l'établissement de ces quotas. Je suis personnellement d'avis que les quotas ne sont pas assez élevés, mais c'est un début.

M. Marceau: Merci.

Le président: Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais tout d'abord vous souhaiter la bienvenue. En écoutant votre présentation je dois avouer que j'ai eu des frissons dans le dos. Nous allons peut-être nous retrouver dans un sacré pétrin, mais nous ne le saurons que plus tard. Même si nous avons entamé cette étude, je ne sais pas si nous avons la sagesse et les connaissances requises pour définir les problèmes de façon satisfaisante. En tout cas, les ressources dont nous disposons ne sont pas du tout de l'ordre de grandeur dont faisait état M^{me} Billings. Si nous voulons vraiment pouvoir prévoir l'incidence qu'auront les micro-processeurs sur le secteur d'emploi féminin traditionnel, l'une de nos premières recommandations devrait être l'accélération du travail que nous avons entrepris.

Vous avez assisté au moins à une partie de la présentation faite par le groupe qui vous a précédé. Ce groupe a proposé au moins une recommandation importante, à savoir que la société envisage élargir la définition des métiers pour lesquels il est possible d'être apprenti. Cette recommandation met le doigt sur, le fait que nous avons tendance, du moins en Amérique du Nord, à attacher beaucoup d'importance aux références et aux certificats. En fait, ce sont les certificats qui déterminent l'argent que nous sommes prêts à dépenser pour les services qu'ils offrent. J'aimerais savoir si vous appuyez ce principe de base énoncé par l'autre groupe. Si l'on augmenterait le nombre de métiers où des programmes d'apprentissage sont offerts, cela pourrait avoir comme résultat de donner un statut plus élevé aux secteurs qui sont traditionnellement réservés aux femmes. Cela permettrait peut-être la réalisation du principe du salaire égal pour un travail égal.

Mme Billings: Je vais vous répondre. Nous devons certes examiner la possibilité d'augmenter le nombre de métiers où il

[Text]

excellent option to investigate. It is one of many. I have heard over the past few months, within our groups, quite unique suggestions for increasing the ways women might be able to learn the new kinds of skills required by this new society we are moving into.

Quite honestly, apart from supporting the idea, I cannot think of much more to say on it. I think it is a good idea.

Ms. Wright-Pelrine: It sounds to me like a good and reasonable idea. I am sorry I did not hear the full brief of the National Council of Women. But I would certainly be interested in exploring the possibilities.

Mr. Hawkes: Okay.

I have a specific on the section of your brief dealing with the Unemployment Insurance Commission. On page 2 you have a paragraph, a short one, that says:

Women, according to information provided to the National Action Committee, are more likely to be forced down to lower-income jobs, under threat of cut-off of unemployment insurance benefits.

Is that heresay information? Do you have documented information? If you do, have you dealt with it and has the system responded?

Ms. Wright-Pelrine: I would like to comment on UI. I am speaking from personal experience. At 48 years of age, for the first time in my life, I applied for unemployment insurance benefits last summer. That was because I was working under a teaching contract which lasted until May 14 and I was offered permanent employment effective September 1. I was hard pressed to survive for the summer. So I went to apply for the first time in my life, the first time in my many working years, to the Unemployment Insurance Commission.

• 2140

First I was asked whether I was married. I refused to answer the question, demanding to know why they wanted that information. I was told it was for statistical purposes. I was asked on five occasions whether I was married. From that point on I was told that of course I would not find a summer teaching job. I said that was perfectly reasonable. I am also a writer, a public relations consultant. I have experience in broadcasting. I would be pleased to look at part-time employment in any of those areas, but I have a full-time job offer September 1 and here I have a confirming document.

I was told that there were in fact no jobs in any of those areas, but that it might be perfectly all right for me to apply for an office job. I asked what they meant by office job and was told that since, as a writer, I could type I might indeed get some part-time secretarial work. I said, "Heavens, no. I would not begin to know how to do it." So the counsellor left it at that. On several occasions, however, it was suggested to me,

[Translation]

est possible d'être apprenti. C'est une solution envisageable parmi bien d'autres. C'est derniers mois, dans les rencontres que nous avons eues avec différents groupes, nous avons entendu de multiples suggestions visant l'apprentissage par les femmes des techniques dont aura besoin notre nouvelle société.

Je vous dis très franchement qu'à part d'appuyer l'idée, je n'ai pas grand-chose d'autre à dire là-dessus. Je pense que l'idée est très bonne.

Mme Wright-Pelrine: Cette idée me semble à la fois bonne et raisonnable. Je regrette de ne pas avoir pu entendre toute la présentation du Conseil national des femmes du Canada. Mais j'aimerais que l'on étudie toutes les possibilités.

M. Hawkes: Très bien.

J'aimerais maintenant revenir à une partie de votre présentation qui traitait de la Commission de l'assurance-chômage. A la page 2, il y a un petit paragraphe qui dit:

D'après les renseignements qui ont été fournis au Comité d'action national, les femmes se verront vraisemblablement obligées d'accepter des emplois à revenu moindre, sous la menace de la suppression de leurs prestations d'assurance-chômage.

Ces renseignements sont-ils fondés? Avez-vous des documents à l'appui de cette affirmation? Dans l'affirmative, en avez-vous discuté et y a-t-il eu des réactions suite à cela?

Mme Wright-Pelrine: J'aimerais faire quelques commentaires au sujet de l'assurance-chômage et, pour ce faire, je vais me fonder sur ma propre expérience. L'été dernier, à l'âge de 48 ans, je me suis, pour la première fois de ma vie, inscrite à l'assurance-chômage. J'ai fait cela car j'avais un contrat d'enseignement jusqu'au 14 mai et on m'a ensuite offert un emploi permanent à compter du 1^{er} septembre. L'été s'annonçait fort difficile. Pour la première fois de ma vie, pour la première fois dans toute ma vie active, je me suis inscrite à la Commission de l'Assurance-chômage.

On m'a d'abord demandé si j'étais mariée. J'ai refusé de répondre à la question tant qu'on ne me disait pas pourquoi on voulait avoir ces renseignements. On m'a dit que l'on voulait ces renseignements pour des fins statistiques. On m'a demandé à 5 reprises si j'étais mariée ou non. On m'a ensuite dit que je ne trouverais bien sûr pas de poste d'enseignante pendant l'été. J'ai convenu que c'était tout à fait raisonnable. Je suis également écrivain et j'ai travaillé en tant qu'expert-conseil en relations publiques. J'ai également de l'expérience dans la radiodiffusion. J'ai expliqué que j'étais heureuse d'envisager un emploi à mi-temps dans un domaine connexe, mais qu'on m'avait offert un emploi permanent à compter du 1^{er} septembre. J'avais d'ailleurs sur moi le document d'attestation, confirmant ma nomination.

On m'a dit qu'il n'y avait aucun poste disponible dans les domaines qui m'intéressaient, mais que je pourrais toujours postuler pour un emploi de bureau. J'ai demandé ce qu'on voulait dire par «emploi de bureau». On m'a répondu que si j'étais écrivain je savais dactylographier et que par conséquent je pourrais trouver du travail de secrétariat à temps partiel. J'ai répondu: «Jamais de la vie! Je ne saurais pas comment

[Texte]

and I was on unemployment insurance only from the end of June until the middle of August, at which point they cut me off because I went to a one-week training program which was essential. It was a professional development program which was a condition of my getting my full-time job. So heresay it is not. It happened in Toronto to me. We have had other reports that it has happened to other people. Rosemary has a horror story too, I think.

Ms. Billings: This is an experience from within the federal public service where, as you know, we have language teachers. When they move from being language teachers into the full-time service they are referred to as being *poqués* because their title is POC.

Data about the transfers of male and female language teachers from the language centres into the mainstream of the public service show that women generally accept salary reductions in order to become part of the mainstream public servants because they are told this may be their only chance of getting a job, so I am told. Males, on the other hand, absolutely refused to accept any salary reductions, and this refusal is accepted by those persons who are responsible for looking after that program. The refusals did not seem to be accepted or, on the other hand, encouraged on the part of female language teachers wishing to transfer into the mainstream of the federal public service.

Mr. Hawkes: I was hoping you had quantifiable information on that downgrading, but to this point you do not.

Ms. Wright-Pelrine: Other than personal experience and the reports of women who complain to the office of the National Action Committee. I must point out, Mr. Hawkes, that we are a voluntary organization. We operate this organization with three part-time secretaries. Those of us who sit on the executive work as volunteers. Our data gathering is imperfect, certainly.

Mr. Hawkes: I accept that and I was just, as I say, hoping. When you move into the issues of contract compliance, let us take that one specifically, have you more specific recommendations for us as to the form a contract compliance should take? You are predisposed towards the idea, but do you have specifics as to the kinds of recommendations . . . ?

Ms. Wright-Pelrine: I think for employers within the jurisdiction of the Human Rights Commission that all contracts must demand compliance with the terms of the Human Rights Code. That is a very good beginning and, I think, an easily enforceable beginning. The Human Rights Code is there, set out for all the world to see. Certainly the terms of the Human Rights Code specifying no discrimination on the basis of sex would affect hiring and promotion. Beyond that the terms of the Human Rights Code on equal pay for work of equal value would apply very nicely.

[Traduction]

faire.» Mon entretien avec le conseiller s'est arrêté là. Mais on m'a à plusieurs reprises recommandé de chercher un emploi de ce genre. J'ai touché des prestations d'assurance-chômage dès la fin du mois de juin jusqu'à la mi-août. J'avais pris un cours de formation d'une semaine, qui était essentiel, et on m'a supprimé mes prestations à partir de ce moment-là. Le cours de perfectionnement professionnel que j'ai suivi était l'une des conditions de ma nomination au poste à temps plein. Les affirmations que nous avons faites sont donc bien fondées. Tout cela m'est arrivé à moi, à Toronto. Et nous savons, d'après les rapports qui nous ont été déposés, que la même chose est arrivée à d'autres gens. Je pense que Rosemary aurait elle aussi un cauchemar à vous raconter.

Mme Billings: Comme vous le savez, la Fonction publique fédérale compte des enseignants de langues. Lorsque ces personnes assument d'autres fonctions au sein de la Fonction publique on les appelle les «poqués» parce que leur titre en code est POC.

Les données dont on dispose au sujet des mutations des enseignants et des enseignantes de langues des centres de cours de langue aux autres secteurs de la Fonction publique révèlent qu'en général les femmes acceptent des baisses de salaire parce qu'on leur dit que le poste qu'on leur offre est peut-être leur seule chance d'obtenir un travail. Du moins c'est ce qu'on me dit. Les hommes, quant à eux, refusent catégoriquement toute baisse salariale, et les personnes responsables du programme acceptent ces refus. Cependant, on n'acceptait pas que les femmes refusent ces baisses salariales et on ne les encourageait pas à lutter pour maintenir leur niveau salarial lorsqu'elles étaient mutées ailleurs dans la Fonction publique.

M. Hawkes: J'avais espéré que vous auriez sous la main des données quantitatives sur les rétrogradations, mais vous n'en avez pas je pense.

Mme Wright-Pelrine: Nous n'avons rien d'autre sur quoi nous fonder que notre expérience personnelle et les rapports déposés par les femmes qui se plaignent auprès du Comité national d'action. Je dois signaler, monsieur Hawkes, que nous sommes un organisme bénévole. Nous fonctionnons grâce à l'aide de 3 secrétaires à temps partiel. Celles d'entre nous qui siègent au Comité exécutif sont des bénévoles. Nos systèmes de collectes de données ne sont donc pas des plus perfectionnés.

M. Hawkes: Je comprends très bien. Je n'avais exprimé qu'un simple vœu. Examinons maintenant de plus près l'observance des contrats par exemple. Auriez-vous des recommandations plus précises à nous faire au sujet des critères d'observance des contrats? Vous êtes d'accord avec cette idée, mais auriez-vous des recommandations précises à faire . . . ?

Mme Wright-Pelrine: Je pense que les contrats offerts par les employeurs qui relèvent de la Commission des droits de la personne devraient être conformes aux dispositions prévues dans le code des droits de la personne. Ce serait là un bon point de départ, et ce serait facile à mettre en vigueur. Le code sur les droits de la personne existe, et chacun peut le consulter. L'application des dispositions prévues dans le code des droits de la personne, interdisant la discrimination selon le sexe, aurait une très forte incidence au niveau de l'embauche et des possibilités de promotion. Seraient également faciles à appli-

[Text]

[Translation]

quer les dispositions du code qui prévoient un salaire égal pour un travail de valeur égale.

• 2145

Mr. Hawkes: Okay. In that same tone, do you have specifics? You indicate that affirmative action is not working, is not effective, in terms of the federal public service; do you have specifics for us as to things that might be done that might make it work better, or do you have examples where the situation is better in one or more Canadian provinces, or in states of the United States, or in other countries? Do you have role models for us to examine, if we are going to deal with the affirmative action principle?

Ms. Wright-Pelrine: I apologize for not having details on the recent departmental studies on affirmative action within the federal service. I recall having read the reports at the time they were made available and they were in, I think, 13...

Ms. Billings: Oh, no, I am sorry. You are talking about the federal affirmative action program...

Ms. Wright-Pelrine: Right.

Ms. Billings: ... that is involving three ministries. In fact, it is a very well thought out program. If you look at the documentation that was produced about the federal affirmative action plan, it is absolutely first rate, the problem is the seriousness with which it is being implemented in the departments. I would seriously urge, if we want to see affirmative action work in Canada, that the personnel in those ministries get cracking on the things that they said they had committed themselves to, and that there had better be a few more people working on affirmative action in the public service than the one or two dedicated souls over at the affirmative action section of CEIC. The mechanism is there; the results are not.

Mr. Hawkes: That is what I understood from your brief, but I was just wondering if we could look somewhere where they seem to have made it work, whether you have an example, out of your own experience, of some jurisdiction where it actually seems to have...

Ms. Billings: If you look at the American experience, you will find that roughly three to five years after they started getting serious about affirmative action—and I am talking about the public sector and I am talking about getting serious by levying fines in the area of millions of dollars on AT&T—three to five years after that, American data show that there were structural changes throughout the organizations that saw the writing on the wall, as a result of this effective implementation of affirmative action in the private sector.

Ms. Wright-Pelrine: The imposition of penalties for failure to comply, putting some real teeth into affirmative action, I think, is necessary.

Ms. Billings: I would suggest, since we are talking about the federal public service affirmative action program, where you cannot really fine departments, that what you can do is write it into the job evaluation criteria for each manager at the end of his or her year of work. Stick it in the performance review.

M. Hawkes: Très bien. A cet égard, avez-vous des propositions concrètes? Vous dites que l'action positive ne donne aucun résultat au sein de la Fonction publique fédérale. Avez-vous des suggestions concrètes à nous faire quant à la façon de l'améliorer ou des exemples de programmes plus efficaces dans l'une ou l'autre des provinces canadiennes, aux États-Unis ou dans d'autres pays? Avez-vous des modèles que nous pourrions étudier à cet égard?

Mme Wright-Pelrine: Je m'excuse, mais je n'ai aucun détail à fournir au sujet des études les plus récentes menées sur l'action positive au sein de la Fonction publique fédérale. Je me souviens d'avoir lu les rapports au moment où ils ont été publiés et ils visaient 13...

Mme Billings: Non, je m'excuse. Vous parlez du programme d'action positive fédéral...

Mme Wright-Pelrine: Oui.

Mme Billings: Il vise plutôt trois ministères. En fait, il s'agit d'un programme fort bien conçu. Si vous consultez la documentation ayant trait au programme d'action positive fédéral, vous constaterez qu'il est de première qualité. C'est plutôt son application dans les ministères qui pose des difficultés. Pour que l'action positive fonctionne au Canada, je recommande fortement que le personnel de ces ministères respecte les engagements qu'ils ont pris, et qu'on assigne plus de gens à ce programme que une ou deux personnes dévouées de la section d'action positive du Centre de l'emploi et de l'immigration. Le mécanisme existe, mais il ne produit aucun résultat.

M. Hawkes: C'est ce que j'avais conclu de votre mémoire, mais je me demandais si vous aviez un exemple d'une autre juridiction où un tel programme a donné des résultats...

Mme Billings: Aux États-Unis par exemple, trois ou cinq ans après qu'ils aient commencé à appliquer sérieusement l'action positive... et je parle du secteur public et d'une application efficace en imposant des demandes de millions de dollars à l'AT&T... trois ou cinq ans plus tard, les données américaines montrent qu'on a ainsi apporté des changements structurels dans toutes les organisations grâce à l'application efficace de l'action positive dans le secteur privé.

Mme Wright-Pelrine: Il est essentiel d'être vraiment stricte et d'imposer des pénalités pour toute infraction.

Mme Billings: Étant donné que nous parlons du programme d'action positive dans la Fonction publique fédérale, où il est assez difficile d'imposer des amendes aux ministères, il est possible d'en faire un critère d'évaluation de chaque administrateur à la fin de l'année. Incluons-le dans l'évaluation de la performance.

[Texte]

Mr. Hawkes: Yes; as someone said on Public Accounts, trying to chase down cost overruns, it is difficult to pinpoint whose evaluation is involved.

Ms. Billings: You could hold the deputies accountable, and then if the deputies are held accountable everybody else is.

Ms. Wright-Pelrine: Something will happen.

Ms. Billings: Yes.

Mr. Hawkes: I think the wisdom is there in that assertion. I am not sure that I would have confidence that people will do it, but we may be inventive as we move to the report writing stage.

You had one other idea that, at least in the hearings that I have attended, I have not heard. You indicate that presently nontraditional occupations are defined by the federal government as those that have 10 per cent or fewer female workers.

Ms. Wright-Pelrine: That is the information I have.

Mr. Hawkes: The unique part of what you say there is that maybe we should concentrate on those that have 25 per cent . . .

Ms. Wright-Pelrine: Up to.

Mr. Hawkes: . . . up to 25 per cent. What I gather is that you are saying to us, attempt to increase those to 50 per cent, or even higher, that really what you are talking about is the social milieu for women, there is a critical mass, which is very helpful. If there are enough women employed in that occupation, then there are social support systems, and so on, that make it easier for more women to enter that occupation, and we might make advances more quickly by concentrating maybe between the 10-and 25-per cent range than we would by concentrating on those with 1 per cent or 2 per cent.

Ms. Wright-Pelrine: I do not see it as an either/or thing, Mr. Hawkes. I see it as a possibility where we could involve more women in nontraditional areas if we went into that group which has higher numbers, but I do not see it as being either/or.

• 2150

Mr. Hawkes: Okay. Thank you.

The Chairman: Bruce Lonsdale.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. You talk, I think glowingly, of the American affirmative action program with respect to women and how, after they got serious and the employer started to take them seriously there were major advancements made in that area. Is there any indication from those studies or from the information you have on the American system that affirmative action programs and contract compliance agreements in particular—whether that is added to the over-all cost of the program or the contract that the individual company is bidding on, or has added to the over-all cost of the government operations in terms of trying to comply with whatever affirmative action program they set in place, either through the public employment structure or through the private companies, particularly those doing business with the

[Traduction]

M. Hawkes: Oui. Comme on l'a dit au sujet des dépassements de coûts au Comité permanent des comptes publics, il est difficile de déterminer qui est le fonctionnaire responsable.

Mme Billings: Les sous-ministres pourraient en être tenus responsables, et si eux le sont, tous les autres le sont également.

Mme Wright-Pelrine: Cela donnerait des résultats.

Mme Billings: Oui.

M. Hawkes: Je pense que c'est une suggestion fort sage. Je ne suis pas sûr que les gens le feront, mais nous pourrions faire preuve d'innovation au moment de la rédaction du rapport.

Vous avez formulé une autre idée que je n'avais pas encore entendue, du moins au cours de nos audiences. Vous dites qu'à l'heure actuelle le gouvernement fédéral définit les métiers non traditionnels comme ceux où se retrouvent 10 p. 100 au moins de femmes.

Mme Wright-Pelrine: Du moins, selon nos renseignements.

M. Hawkes: A cet égard, vous dites que nous devrions peut-être nous concentrer sur ceux qui comptent 25 p. 100 . . .

Mme Wright-Pelrine: Jusqu'à 25 p. 100.

M. Hawkes: Jusqu'à 25 p. 100. Vous nous dites qu'il faudrait tenter de porter ce pourcentage à 50 p. 100 parce que si un nombre suffisant de femmes se retrouvent dans un métier, il existe déjà des services de soutien social etc. Il est donc ainsi plus facile d'accroître le nombre de femmes dans ce métier et l'on pourrait progresser plus rapidement en se concentrant sur ceux où la proportion est de 10 à 25 p. 100 plutôt que de 1 à 2 p. 100.

Mme Wright-Pelrine: D'après moi, l'un n'exclut pas l'autre, monsieur Hawkes. On pourrait en effet accroître le nombre de femmes dans les métiers non-traditionnels en s'attaquant aux groupes où la proportion est la plus grande, mais cela n'exclut pas d'autres initiatives.

M. Hawkes: Très bien. Merci.

Le président: Bruce Lonsdale.

M. Lonsdale: Merci, monsieur le président. Vous parlez en termes élogieux du Programme d'action positive américain à l'intention des femmes et des progrès importants qu'il a entraîné après que toutes les parties intéressées aient commencé à le prendre au sérieux. D'après ces études ou les renseignements que vous détenez sur le régime américain, semble-t-il que ces programmes d'action positive et les contrats assortis de condition, en particulier, aient accru les coûts des contrats de ces sociétés ou le coût global des activités du gouvernement, que ce soit au sein de la Fonction publique ou dans les sociétés privées, surtout celles traitant avec le gouvernement fédéral? Le coût de production en a-t-il été augmenté?

[Text]

federal government? Is there any indication that it added to the cost of production?

Ms. Billings: I would suggest that whatever costs may have been added has been more than offset by the fact that for the first time, valuable human resources are being properly used and we are not wasting people, or they are not wasting people.

Mr. Lonsdale: I take it from your answer there seems to have been some indication that costs did increase as a result of trying to comply with affirmative action programs.

Ms. Billings: There would certainly be an additional management burden; however, I am again putting it in the context that it is much more cost-effective to society to use its workers effectively and efficiently than it is to have people, say, requiring income supplements they may not need if they can have access to the jobs for which they could and should be qualified through affirmative action programs.

Ms. Wright-Pelrine: I have no doubt, Mr. Lonsdale, that employer groups will tell you there is indeed an intolerable cost burden involved in the institution of affirmative action programs and contract compliance. I think those are perhaps the descendants of the same groups who said that society would collapse if the child labour laws were brought in.

Mr. Lonsdale: I would not quite accept that premise; the analogy I think is perhaps a little bit unfounded.

You talked specifically on page 6 of your brief of the immigrant woman:

Many immigrant women are denied English as a second language training because they are not "heads of families", and are so doomed to unemployment, or to employment below minimum wage, . . .

Have you got any specific examples of that exclusion? Is that a directive or a policy of the government, or is it a regional directive from the regional offices, or is it a counselling directive that seems to be a problem of poor counselling on behalf of the counsellors in those areas?

Ms. Wright-Pelrine: Not having access to counselling directives, I do not know, but I can tell you I have in a document prepared here for the National Action Committee annual meeting, which is taking place on March 14 and 15, several case studies gathered by our subcommittee on immigrant women in Canada. One of them refers to a woman who is called B. She is separated from her husband and cares for her two children ages 6 and 2. After separating from her husband, she began working in a clothing factory earning \$2.70 a hour; after seven months her earnings had increased to \$3.15 an hour.

She tried to enroll in a Manpower-sponsored English course and it is not clear to her why she was not accepted for this. The Manpower employment officer sent her on one job interview, but this job paid only \$2.60 an hour and began at 7.00 a.m. She felt she would not be able to find babysitting for her infant this early in the day.

D is married, has two children and her husband is currently employed. When she applied to Manpower for English as a second language training, she was told she could not be accepted because she was not the primary bread winner for the

[Translation]

Mme Billings: Je dirais que toute augmentation des coûts a plus qu'été compensée par le fait que pour la première fois, on se sert à bon escient de ressources humaines précieuses et l'on n'en gaspille pas.

M. Lonsdale: J'en conclus que le respect des programmes d'action positive a en effet entraîné une augmentation des coûts.

Mme Billings: Il en résulte certes un fardeau supplémentaire du point de vue de la gestion. Toutefois, je souligne à nouveau qu'il est beaucoup plus rentable pour une société d'utiliser ses travailleurs de façon efficace et efficiente plutôt que d'octroyer des suppléments de revenu à des gens qui n'en auraient pas besoin s'ils avaient accès aux emplois que leur ouvrent les programmes d'action positive.

Mme Wright-Pelrine: Je suis convaincue, monsieur Lonsdale, que les employeurs vous diront que l'application des programmes d'action positive et des contrats assortis de condition entraînent une augmentation excessive des coûts. Ce sont peut-être les descendants de ceux qui prétendaient que la société s'effondrerait si l'on interdisait le travail des enfants.

M. Lonsdale: Je n'accepterais pas d'emblée cette hypothèse, l'analogie n'est peut-être pas tout à fait justifiée.

A la page 6 de votre mémoire vous parlez de façon précise de l'immigrante:

Bien des immigrantes ne peuvent suivre des cours d'anglais comme langue seconde parce qu'elles ne sont pas «chef de famille». Elles sont donc condamnées au chômage, ou à des emplois en-deça du salaire minimum, . . .

Avez-vous des exemples précis de telles exclusions? S'agit-il d'une directive ou d'une politique du gouvernement, d'une directive des bureaux régionaux ou d'une directive venant d'orienteurs incompetents?

Mme Wright-Pelrine: Je l'ignore car je n'ai pas accès aux directives venant des orienteurs, mais je puis vous dire qu'un document préparé ici en prévision de la réunion annuelle du Comité national d'action qui aura lieu les 14 et 15 mars, fait état de plusieurs exemples concrets recueillis par notre sous-comité sur l'immigrante au Canada. On mentionne, entre autres, le cas d'une femme appelée B. Elle est séparée de son mari et s'occupe de ses deux enfants de 6 et 2 ans. Après s'être séparée, elle a commencé à travailler dans une fabrique de vêtements et gagnait \$2.70 l'heure. Après sept mois, son salaire a été augmenté à \$3.15 l'heure.

Elle a essayé de s'inscrire dans un cours d'anglais parrainé par la main-d'œuvre et n'a jamais trop su pourquoi on l'a refusée. L'agent de la main-d'œuvre l'a envoyé à une entrevue, mais l'emploi en question n'offrait que \$2.60 l'heure et la journée de travail commençait à 7 h 00 du matin. Elle a jugé qu'elle ne pourrait trouver de baby-sitter si tôt le matin.

D est mariée, a deux enfants et son mari a actuellement un emploi. Lorsqu'elle a demandé de suivre un cours d'anglais comme langue seconde à la main-d'œuvre, on lui a répondu qu'elle ne pouvait s'inscrire parce qu'elle n'était pas le princi-

[Texte]

family. She says her husband does not speak English and has not taken English courses in Canada. She is currently participating in the Working Skills Centre Program. The Working Skills Centre is an organization in Toronto. More?

Mr. Lonsdale: No, that is fine. I am just saying that those decisions, or those, I suppose, approaches wherever those people approached Canada Employment Centres. Is that policy a result of the priorities established within the region or of the priorities established in terms of directives from the provincial CEIC, which naturally reflects on the national policy to some extent in terms of second language training?

• 2155

Ms. Wright-Pelrine: I have no idea, Mr. Lonsdale. It occurs to me that there should be some system of monitoring the decisions made by counsellors so that it is known by their supervisors whether, in a certain number of cases, they are making right decisions; but I am sorry, I have no idea whether it is a directive or a regional policy.

Mr. Lonsdale: Okay.

In your brief you have reiterated what many groups have indicated to us with respect to the improvement of counselling services, particularly for women; the increased emphasis on support services to give women with dependants the opportunity to get into training programs and into the labour force. Those kinds of things are very, very evident. Some of your final recommendations are, I think, many of the things that many of us have been looking at. Certainly the area of maternity and parental leave is starting to creep up more and more; it is becoming an issue that the minister wants to address.

I want to get back just briefly to Mr. Hawkes' concept. He talked about increasing the concentration in the nontraditional trades classification; instead of 10 per cent, perhaps go as high as 25 per cent. When I was in British Columbia, one of the women taking an apprenticeship indicated that, instead of having one woman in an apprenticeship program, we would guarantee that there have to be at least two, and preferably three or four, so that there is some kind of camaraderie, some security, some support, not just general support in terms of the moral support they give each other, but support in terms of asking for different services, such as washrooms. If there are four women, it can perhaps justify a request for separate washrooms. If there is only one, it makes it a little more difficult. Also, the woman indicated that being just one individual, even going to the washroom made her feel very uncomfortable, whereas if there were other women around it probably would not have bothered her.

I find that an intriguing idea. I do not know how we could expand on it further. I think Jim made reference to that perhaps being one of the solutions in terms of concentrating in the area of 25 per cent. I am just wondering if there are any areas in the nontraditional trades where women are now occupying 25 per cent of the jobs.

[Traduction]

pal salarié du ménage. Elle dit que son mari ne parle pas anglais et qu'il n'a pas suivi de cours d'anglais au Canada. Elle participe actuellement au programme du Working Skills Centre, une organisation de Toronto. Vous voulez d'autres exemples?

M. Lonsdale: Non, ça va. Je me demandais seulement qui prenait ces décisions à l'égard des gens qui s'adressent aux Centres d'emploi du Canada. Cette politique découle-t-elle des priorités établies dans la région ou de directives du Centre d'emploi et d'immigration provincial, qui évidemment se reflète sur la politique appliquée à l'échelle nationale en matière de cours de langue?

Mme Wright-Pelrine: Je n'en ai aucune idée, monsieur Lonsdale. Il me semble qu'il faudrait contrôler les décisions prises par les orienteurs afin que leurs surveillants en déterminent le bien-fondé dans un certain nombre de cas. Toutefois, je ne puis vous dire s'il s'agit d'une directive ou d'une politique régionale.

M. Lonsdale: Très bien.

Dans votre mémoire, vous reprenez ce que nous ont dit bien des groupes au sujet de l'amélioration des services d'orientation, surtout à l'intention des femmes; et sur l'accroissement des services de soutien pour permettre aux femmes ayant des personnes à charge de s'inscrire à des programmes de formation et de réintégrer ensuite le marché du travail. Il s'agit de mesures bien évidentes. Bon nombre de vos recommandations finales sont des solutions que nous avons déjà envisagées. Certes, on parle de plus en plus des congés de maternité et de parenté. Le ministre lui-même veut s'occuper de cette question.

Je voudrais revenir brièvement au concept de monsieur Hawkes. Il a parlé d'établir à 25 p. 100, plutôt qu'à 10 p. 100, la proportion des métiers définis comme étant non traditionnels. Lorsque j'étais en Colombie-Britannique, une des femmes suivant un programme d'apprentissage nous a dit que plutôt que d'avoir une seule femme dans un tel programme, il faudrait garantir la présence d'au moins deux, et encore mieux trois ou quatre, afin qu'il y ait une certaine camaraderie et qu'elles puissent se soutenir. Elles ne parlaient pas seulement d'appui moral, mais également de soutien pour obtenir d'autres services, comme des toilettes, etc. S'il y a quatre femmes, cela peut justifier l'installation de toilettes séparées. S'il n'y en a qu'une, c'est un peu plus difficile. De plus, cette femme a dit qu'en étant toute seule, le seul fait d'aller aux toilettes la gênait beaucoup, alors que cela ne l'aurait probablement pas préoccupée s'il y avait d'autres femmes avec elle.

Cette idée me semble fort intéressante. J'ignore comment nous pourrions l'appliquer. Jim a mentionné comment nous pourrions l'appliquer. Jim a mentionné qu'une solution serait peut-être de se concentrer sur les métiers où il y a 25 p. 100 de femmes. Y a-t-il à l'heure actuelle des métiers non traditionnels où des femmes occupent 25 p. 100 des emplois?

[Text]

Ms. Wright-Pelrine: I am not familiar with the percentages but there are currently a number of women working, for instance, in the printing trades. There are also women working at carpentry at this stage, although not high percentages. I am sorry, I do not have the percentages.

A point I want to make in response to what you have said is that the proposed amendments to the Canada Labour Code dealing with sexual harassment of various kinds may help to solve some of the problems, although having seen the unveiling of these proposals I am concerned about the mechanism for posting. It is an employer responsibility and I do not feel entirely comfortable with that. However, the proposals defending women in the workforce against sexual harassment should be helpful.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, that is all.

The Chairman: If I understood correctly, in answer to questions from Mr. Hawkes, you said the federal government's affirmative action program for the government is a good program, its weakness is in its implementation. If that is the case, then I feel it can definitely be improved. When I first came to Parliament, the big thing was affirmative action programs with respect to francophones in the federal public service, and when the government put its political will to implementing that program, they greatly increased the percentage of Québécois and other francophones in the federal public service. They really came down hard on managers, such as you have suggested. They really had people monitoring it. They undertook to the Public Service Commission very specific programs to employ francophones. I can recall in my own departments, in the R.C.M.P., in other sections of the government, that they really went after it. If they went after it there and it was successful, they can do it with respect to women.

• 2200

Where it worked first, in my learning experience, in the United States was with respect to Blacks and racial minorities. When Kennedy and Johnson really decided to do something about it, they did it and it improved. Now look at the figures for Blacks in the public service of the United States. If they can do it there, they can do it with women and we can do it with women. I think it is a question of our really pushing . . .

Ms. Wright-Pelrine: And they are just as visible, are they not?

The Chairman: I did not say they are 51 per cent, but that does not make any difference. It is wherever there is injustice. You are not a minority, but you are a discriminated-against majority.

Ms. Wright-Pelrine: Thank you, I am glad you noticed that.

Mr. Chairman, I think you have really hit upon the crux of it. When the boss wants the affirmative-action program to work, it damn well works. If the word goes down in the federal

[Translation]

Mme Wright-Pelrine: Je ne suis pas au courant des pourcentages, mais je sais qu'un certain nombre de femmes travaillent à l'heure actuelle dans les métiers de l'imprimerie. Il y en a aussi en menuiserie, bien que les pourcentages ne soient pas élevés. Je m'excuse, mais je ne puis vous donner de chiffre précis.

Je soulignerais toutefois que les amendements proposés au code du travail du Canada au sujet du harcèlement sexuel permettront peut-être de résoudre certains de ces problèmes, bien que le mécanisme proposé à l'égard de l'affichage me préoccupe un peu. C'est la responsabilité de l'employeur, et cela ne me satisfait pas entièrement. Toutefois, les propositions visant à protéger les travailleuses contre tout harcèlement sexuel seraient utiles.

M. Lonsdale: Monsieur le président, c'est tout.

Le président: Si j'ai bien compris vos réponses aux questions de M. Hawkes, vous dites que le programme d'action positive du gouvernement fédéral est bon en soi, mais que sa faiblesse est dans son application. Si tel est le cas, il est certes possible d'apporter des améliorations. Lorsque je suis arrivé au Parlement, on ne parlait que des programmes d'action positive à l'intention des francophones de la Fonction publique fédérale. Lorsque le gouvernement s'est occupé sérieusement de l'application de ce programme, il a réussi à grandement augmenter le pourcentage des québécois et d'autres francophones au sein de la Fonction publique. Pour ce faire, il a exercé des pressions réelles sur les administrateurs, comme vous le proposez. Des gens avaient été chargés de la surveillance. Ils ont confié à la Commission de la Fonction publique des programmes très précis en vue d'embaucher des francophones. Je me souviens qu'ils se sont vraiment lancés dans mes propres ministères, dans la GRC, et ailleurs au gouvernement. S'ils ont pu ainsi obtenir des résultats, ils peuvent faire de même à l'égard des femmes.

Pour autant que je sache, la première fois qu'on l'a appliqué, c'est aux États-Unis à l'intention des Noirs et des minorités ethniques. Lorsque Kennedy et Johnson ont été convaincus qu'il fallait faire quelque chose, ils l'ont fait et la situation s'est améliorée. Regardez maintenant le pourcentage de Noirs dans la Fonction publique américaine. S'ils peuvent le faire là-bas, ils peuvent faire de même pour les femmes, et nous. Il s'agit d'être déterminés . . .

Mme Wright-Pelrine: Et elles sont tout aussi visibles, n'est-ce pas?

Le président: Je n'ai pas mentionné qu'elles représentaient 51 p. 100 de la population, cela importe peu de toute façon. Il s'agit simplement d'une injustice. Vous n'êtes pas une minorité, mais une majorité souffrant de discrimination.

Mme Wright-Pelrine: Merci, je suis heureux que vous l'ayez constaté.

Monsieur le président, je crois que vous avez touché le cœur de la question. Lorsque le patron tient à ce que le programme d'action positive fonctionne, il ne manque pas de fonctionner.

[Texte]

public service that the affirmative-action programs are to work, they will work.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, may I just comment on that?

The Chairman: I have one other comment. I know Ms Wright-Pelrine has to leave to catch the plane, but I just want to put on the record à propos a comment that you made. We have found that the employer groups and employers that have appeared before us, for the greater part, have not been hostile to the suggestion of affirmative-action programs. As a matter of fact, many of them said that they have come late, but it is finally hitting home.

What they have been leery about is contract compliance, because they do not know the kind of contract compliance we would have in mind. Actually, I was very pleased at your answer to Mr. Hawkes' question. I think the kind of contract compliance you are suggesting—that they would have at least to be within the terms of the Human Rights Act—is a reasonable one. Some of them fear that we are going to put quotas in, saying that unless they had 51 per cent women, they would get no contracts. That would be unreasonable because they cannot seem to, for the moment, get that kind of application.

Ms. Wright-Pelrine: You cannot effect that kind of change overnight. No one expects them to do it. But we do expect them to make, at least, a beginning and contract compliance would solve that National Steel Car Corporation Limited situation where they refuse to consider women for employment.

I must apologize, I think, for my remark about employer groups. You understand that we in the Province of Ontario have just been through the equal-pay-for-work-of-equal-value battle, which has given us very little indeed. Unfortunately, there has been a good deal of criticism from employer groups about what equal pay for work of equal value will cost the economy and the society.

The Chairman: It is likely, too, that you are dealing with some of the bad actors and the ones who have come before our committee are trying to put a good face . . .

Ms. Wright-Pelrine: Are the good ones.

The Chairman: Well, no, it could be that they are attempting to come with clean hands and show a good face. Have you time for Mr. Hawkes' supplementary, because I have finished now?

Mr. Hawkes: Just following up on the affirmative action: it is my understanding and I just wondered if it is congruent with yours, that the ministerial request for person-years in the affirmative-action branch of CEIC was turned down by Treasury Board. We have a program, but, if we do not get the persons to push, then we do not get the program. The most recent estimates . . .

Ms. Wright-Pelrine: We were told about the ministerial request. We have not been told that it has been turned down by Treasury Board.

Mr. Hawkes: I think the estimates will show that.

[Traduction]

Si on laisse entendre au sein de la Fonction publique que les programmes d'action positive doivent donner des résultats, ils en donneront.

M. Hawkes: Monsieur le président, puis-je faire une observation?

Le président: J'en ai une autre. Je sais que M^{me} Wright-Pelrine a une avion à prendre, mais je tiens à consigner une remarque au procès-verbal au sujet d'une de vos observations. Nous avons pu constater que la grande majorité des employeurs qui ont comparu devant nous n'étaient pas opposés à l'idée d'un programme d'action positive. En fait, bon nombre d'entre eux ont déclaré qu'ils avaient été lents à comprendre, mais qu'ils avaient fini par saisir.

Ce sont les contrats assortis de conditions qui les inquiètent, car ils ignorent toujours à quel genre de conditions nous songeons. En fait, j'ai été très satisfait de votre réponse à M. Hawkes. Le genre de conditions que vous posez . . . soit qu'elles doivent au moins être conformes à la Loi sur les droits de la personne . . . sont raisonnables. Certains employeurs craignent que nous ne fixions des contingents et refusions de leur accorder des contrats à moins qu'ils n'embauchent 51 p. 100 de femmes. Ce ne serait pas raisonnable, car ils ne peuvent y arriver pour l'instant.

Mme Wright-Pelrine: On ne peut appliquer ces changements du jour au lendemain. Personne ne s'attend à cela. Toutefois, nous leur demandons au moins d'amorcer le processus et ces contrats assortis de conditions résoudraient, par exemple, le problème de la National Steel Car Corporation Limited qui a refusé d'envisager d'embaucher des femmes.

Je m'excuse d'avoir fait cette observation au sujet des employeurs. Vous comprendrez qu'en Ontario, nous venons de nous battre en faveur du salaire égal pour un travail de valeur égale, ce qui a donné bien peu de résultats. Malheureusement, les employeurs se sont grandement plaints des coûts qu'entraînerait le concept du salaire égale pour un travail de valeur égale.

Le président: Il est probable également que vous traitez avec certains des employeurs les plus coriaces et que ceux qui ont comparu devant notre comité tentent de s'accommoder . . .

Mme Wright-Pelrine: Ce sont les plus compréhensifs.

Le président: Pas nécessairement, il se peut qu'ils tentent simplement de ne pas se salir et de faire bonne figure. Avez-vous le temps de répondre à une question supplémentaire de M. Hawkes, car j'ai terminé maintenant?

M. Hawkes: Au sujet de l'action positive, je crois que la demande d'années-personnes du ministère à l'intention de la direction de l'action positive du Centre d'emploi et de l'immigration a été refusée par le Conseil du Trésor. Un programme a été établi, mais si nous n'obtenons pas les ressources nécessaires, il ne donnera aucun résultat. Les évaluations les plus récentes . . .

Mme Wright-Pelrine: On nous a parlé de la demande du ministère. On ne nous avait pas dit que le Conseil du Trésor l'avait refusée.

M. Hawkes: Je crois que le budget des dépenses en fera état.

[Text]

Ms. Wright-Pelrine: In the year again, right?

Mr. Hawkes: Yes, the year we are moving into. We still do not have the person-years required to implement the program.

The Chairman: That is not clear yet. We are only going to examine the estimates in committees starting next week. However, I am sure that will be a question that Mr. Hawkes, and some others as well, will ask.

Ms. Billings: You could also look at the person-years allotted to the Equal Opportunities for Women Program in the Public Service Commission, which I understand are also undergoing a drastic cut. If the purpose of the cut is say, to allocate more person-years to the Affirmative Action Program, then that may well be a positive change, but . . .

Mr. Hawkes: I think they are both cut.

• 2205

The Chairman: I want to thank you for a very important brief. I mentioned to the group that was here earlier this evening that we have had your sub-groups across the country appearing before us in the Atlantic area, in the west, in Quebec and so on, but we felt it was important to have the national perspective brought to us by your national organization. You have many things in here that we are very pleased to have your views on because we have had those views from others, sometimes from men, but, you know, our evidence would have been incomplete without having had your position paper and your views placed before us. So I thank you very much.

I also want to make clear that the deadline for our report is the end of June and we will be writing it during the month of June probably having started it in May. If you have any additional views that you feel would be pertinent, you can simply write us a letter putting those views to us along with your arguments.

Ms. Wright-Pelrine: It is probable that we will have such additional views. Our annual meeting is coming up this week-end and policy will be discussed there.

The Chairman: Thank you very much.

Ms. Wright-Pelrine: Thank so much.

The Chairman: The meeting is adjourned until Friday when the witnesses will be the Canadian Machinist Union. The meeting will be at 9.15 a.m. in Ottawa in the Parliament buildings. Then I might mention that on Monday night the CSN, the Confederation for National Trade Unions, the principal union in Quebec, will be here as witnesses but since there will be only one witness that night, we will meet at 8 o'clock instead of 7.30 p.m. Thank you.

[Translation]

Mme Wright-Pelrine: Pour l'année prochaine?

M. Hawkes: Oui, l'année qui s'amorce. Nous n'avons toujours pas les années-personnes nécessaires à l'application du programme.

Le président: Ce n'est pas encore sûr. Les comités ne se pencheront sur le budget des dépenses que la semaine prochaine. Toutefois, je suis sûr que M. Hawkes et d'autres poseront la question.

Mme Billings: Vous pourriez également vérifier le nombre d'années-personnes octroyé à l'Office de la promotion de la femme de la Commission de la Fonction publique, qui doit également être grandement réduit. Si cette réduction vise à assigner plus d'années-personnes au programme d'action positive, ce peut être un changement positif, mais . . .

M. Hawkes: Je crois que les deux sont victimes de réduction.

Le président: Je tiens à vous remercier d'avoir présenté un mémoire fort important. J'ai mentionné au groupe qui comparaitait plut tôt que nous avions entendu des représentants de vos organisations régionales dans les Maritimes, l'Ouest, le Québec etc., mais nous avons jugé important d'entendre l'opinion de l'organisation nationale. Nous sommes ravis d'avoir entendu votre opinion sur ces nombreux sujets car nous avons entendu celle d'autres personnes, parfois des hommes, mais, nos témoignages n'auraient pas été complets sans votre mémoire et votre comparaison. Je vous remercie donc beaucoup.

Je signale également que notre rapport doit être présenté à la fin de juin et que la rédaction se fera au cours du mois de juin, peut-être à partir de mai. Si vous avez d'autres observations à ajouter, vous pouvez simplement nous faire parvenir une lettre.

Mme Wright-Pelrine: Il est probable que nous en aurons d'autres. Notre réunion annuelle aura lieu en fin de semaine et nous y discuterons de la politique.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Wright-Pelrine: Merci beaucoup.

Le président: La séance est levée jusqu'à vendredi lorsque nous entendrons le Syndicat des machinistes du Canada. La réunion aura lieu à 9 h 15 dans les édifices du parlement à Ottawa. Je signale également que le CSN, la Confédération des syndicats nationaux, le plus grand syndicat du Québec, comparaitra lundi soir. Toutefois, vue que nous n'entendrons qu'un témoin ce soir-là, nous nous réunirons à 20 h 00 plutôt qu'à 19 h 30. Merci.

APPENDIX "EMPL-38"

NATIONAL COUNCIL OF WOMEN OF CANADA

Statement to

The Parliamentary Task Force on Employment
Opportunities for the '80s

January 1981

At the annual meeting of the National Council of Women of Canada in Winnipeg last May a resolution was approved on apprenticeship training. It is included in the Council's 1980 Brief which was submitted to members of the federal Cabinet on November 27. Employment is a subject of continuing concern to Council members and the resolution on apprenticeship training in Canada is only the latest in a number of resolutions on employment, not only for women but also for men, which Council has brought to the federal government since 1948.

The National Council of Women of Canada was founded in 1893 as a non-sectarian and non-partisan organization, dedicated to better social conditions for all citizens. The Council is a federation of Councils of Women in 40 major Canadian centres, six provincial Councils and 22 nationally organized societies, the combined membership of which is approximately 1,500 local individual associations. This network potentially can reach 750,000 persons in Canada.

The Canadian Council is one of 74 National Councils around the world which are affiliated with the International Council of Women. The ICW holds consultative Category I Status with the Economic and Social Council of the United Nations. Council work, whether at the international, national, provincial or local level, is carried on through committees and policy is developed through resolutions which come forward for discussion and approval by the membership.

One of the early Standing Committee established by the National Council was one on Trades and Professions — now Women and Employment. Resolutions on subjects related in one way or another to Council's concern over employment have covered the Adult Occupational Training Act, equal pay for work of equal value, continued need for vocational and trade training for Indians, incentive earnings, immigration policy to include consideration of manpower planning, promotion of secondary industries and grants to small businesses and farms, settlement of labour disputes, National Employment Service, recommendations re older workers, spouses as partners in business, pension plans, women admitted to

APPENDICE «EMPL-38»

CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU CANADA

Mémoire présenté au

Groupe de travail parlementaire sur les perspectives
d'emploi pour les années 80

Janvier 1981

Une résolution sur la formation par l'apprentissage a été approuvée au cours de la réunion annuelle du Conseil national des femmes du Canada, tenue à Winnipeg en mai dernier. Cette résolution figure dans le mémoire du Conseil, pour 1980 qui a été soumis le 27 novembre aux membres du Cabinet fédéral. La question de l'emploi préoccupe de façon permanente les membres du Conseil et la résolution sur la formation par l'apprentissage au Canada n'est que la toute dernière de plusieurs résolutions en matière d'emploi qu'il a soumis au gouvernement fédéral depuis 1948, non seulement pour les femmes, mais également pour les hommes.

Le Conseil national des femmes du Canada, qui a été créé en 1893, est un organisme non sectaire et apolitique qui se consacre à l'amélioration des conditions sociales pour tous les citoyens. Le Conseil est une fédération de conseils de femmes de 40 importants centres canadiens, de 6 conseils provinciaux et de 22 sociétés organisées à l'échelle du pays. Le nombre total de ses membres s'élève à environ 1,500 associations individuelles locales. Ce réseau est susceptible d'atteindre 750,000 personnes au Canada.

Le Conseil canadien est l'un des 74 conseils nationaux répartis dans le monde, affiliés à l'International Council of Women. Le ICW possède le statut consultatif de catégorie I auprès du Conseil économique et social des Nations unies. Les travaux du Conseil, que ce soit au niveau international, national, provincial ou local, sont exécutés par l'intermédiaire de comités et sa politique est élaborée par voie de résolutions présentées pour discussion et approbation par les membres.

L'un des premiers comités permanents créé par le Conseil national était celui des métiers et professions — actuellement des femmes et de l'emploi. Les résolutions sur des sujets se rattachant d'une façon ou d'une autre aux préoccupations du Conseil en matière d'emploi concernaient la Loi sur la formation professionnelle des adultes, un salaire égal pour un travail égal, la nécessité permanente d'une formation professionnelle et d'une formation par l'apprentissage pour les Indiens, les salaires incitatifs, la politique d'immigration compte tenu de la planification de la main-d'œuvre, la promotion des industries secondaires et les subventions aux petites entreprises et aux fermes, le règlement des conflits de travail, le Service

RCMP, safety provisions under National Building Code for high rise buildings, technical training, training and re-training, the Unemployment Insurance Act and youth training.

The complete text of the resolution, which was adopted by the Council at the 1980 Annual Meeting, held at the University of Manitoba in Winnipeg, follows:

APPRENTICE TRAINING AND INTEGRATED WORK AND STUDY PROGRAMMES IN CANADA

Whereas, Apprenticeship has been described as "an under-used solution" to the problem of the skilled labour scarcity in industry;

Whereas, Funds are provided from the budget of Employment and Immigration Canada in support of apprentice training programmes governed by provincial legislation in each of the ten provinces and by territorial legislation in each of the two territories;

Whereas, There are only approximately 200 different trades and occupations in Canada for which apprentice training may be made available, mainly in manual-type trades; and

Whereas, Participation of women in apprentice training is only 3%; therefore be it

Resolved, That the National Council of Women of Canada support further initiatives which the federal government takes to encourage provincial or territorial governments:

1. To broaden areas or categories of work where apprentice training or integrated work and study periods between educational institutions and industry could be provided.
2. To develop programmes to attract a larger number of female applicants.
3. To publicize availability of existing and proposed apprentice training.

national de l'emploi, des recommandations concernant les travailleurs âgés, les conjoints en tant qu'associés dans l'entreprise, les régimes de retraites, l'admission des femmes dans la GRC, les dispositions en matière de sécurité du Code national du bâtiment pour les immeubles élevés, la formation technique, la formation et le recyclage, la Loi sur l'assurance-chômage et la formation des jeunes.

Le texte complet de la résolution adoptée par le Conseil au cours de sa réunion annuelle de 1980, tenue à l'Université du Manitoba, Winnipeg, est le suivant:

FORMATION PAR APPRENTISSAGE, TRAVAIL INTÉGRÉ ET PROGRAMMES D'ÉTUDES AU CANADA

Attendu que, l'apprentissage a été décrit comme une «solution sous-utilisée» au problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie,

Attendu que, des fonds sont fournis sur le budget d'emploi et Immigration Canada pour financer les programmes de formation par l'apprentissage régis par la législation provinciale de chacune des dix provinces et par la législation territoriale de chacun des deux territoires,

Attendu qu'il n'y a seulement qu'environ 200 différents métiers et professions au Canada pour lesquels une formation par l'apprentissage est prévue, principalement dans des métiers manuels, et

Attendu que, la participation des femmes à la formation par l'apprentissage n'est que de 3%; qu'il soit en conséquence,

Résolu, que le Conseil national des femmes du Canada approuve toute nouvelle initiative du gouvernement fédéral visant à encourager les gouvernements provinciaux ou territoriaux à:

1. Élargir les domaines ou les catégories de travaux où il serait possible de fournir une formation par l'apprentissage ou l'intégration du travail, et des périodes d'étude entre les établissements d'enseignements et l'industrie.
2. Créer des programmes pour attirer un plus grand nombre de candidates.
3. Faire de la publicité pour les cours de formation par l'apprentissage existants et envisagés.

Apprentice training is only one of the training programmes offered by governments but it is the type of programme, including both on-the-job and related classroom instruction, which develops over a period of time the skills necessary to workers in an industrialized country. Council has been pleased to note recent positive statements by the Minister of Employment and Immigration, the Honourable Lloyd Axworthy, in support of apprentice training. Reports in the media have indicated the lack of workers with needed skills. Canadians must replace immigrants, as their numbers diminish.

Headlines in 1980 have told the story: "Workers are found to lack needed skills", "Manpower shortage hurting Ottawa's technology boom", "Coming up short — lack of skilled workers may sink projects", "Industry facing skills crisis", "The new 'woman's' work".

Europe has up to now provided a source for trained workers and immigrants have brought their skills, learned through apprenticeship programs, to this country. But countries in Europe now offer a market for these workers and the number of immigrants with the necessary training is diminishing. Such training has been carried on in Europe for centuries. One example is Leonardo da Vinci, who, in 1467, at the age of 15, began work in the studio of a famous Florentine artist-craftsman. In Britain, as early as the 12th century, craftsmen were associated in guilds in towns across the country.

Fortunately in Canada, there are now programs, including apprenticeship training, in all of the provinces and territories. For apprenticeship training the applicant generally is 16 or 17 years of age or older; the training is on-the-job and in-school; wages or allowances are provided; educational requirements are usually completion of grade 10; the length of the apprenticeship program is from 2 to 5 years but most programs, depending on the trade, are for 4 years; on completion of training and passing any necessary examinations, a provincial or territorial certification is given; if a mark of 70% or more is attained, an Interprovincial Standards Red Seal may be issued, where uniform standards for the trade have been set by the provinces and territories. This permits greater mobility across the country.

It is usual for a person wishing to take apprenticeship training to seek out an employer who would agree to set up the necessary arrangements with government. However, quite often a government employment training officer may be able to help in the search for an employer. In Ontario, there have been thirty projects started where

La formation par l'apprentissage n'est qu'un des programmes de formation offerts par les gouvernements mais c'est le genre de programme, qui comprend la formation pratique en plus de l'enseignement théorique, qui développe après un certain temps, les compétences nécessaires aux ouvriers d'un pays industrialisé. Le Conseil a été heureux de noter de récentes déclarations positives à l'appui de la formation par l'apprentissage, formulées par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, l'honorable Lloyd Axworthy. Les organes d'information ont fait mention du manque de travailleurs compétents. Les Canadiens doivent remplacer les immigrants, étant donné que le nombre de ces derniers diminue.

En 1980, les manchettes des journaux annonçaient «Les travailleurs manquent de la compétence nécessaire», «La pénurie de main d'œuvre nuit à l'essor technologique d'Ottawa», «Dans un proche avenir, le manque d'ouvriers qualifiés peut faire échouer des projets», «L'industrie fait face à une crise dans le domaine des qualifications», «Le nouveau travail de la femme».

Jusqu'à maintenant, l'Europe nous fournissait des ouvriers qualifiés et les immigrants nous ont apporté leurs connaissances acquises par l'apprentissage. Toutefois, les pays d'Europe offrent maintenant un marché à ces travailleurs et le nombre d'immigrants possédant la formation requise, diminue. Cette formation est assurée en Europe depuis des siècles. On peut citer à titre d'exemple Léonard de Vinci qui, en 1467, à 15 ans, commença à travailler dans l'atelier d'un fameux artiste-artisan Florentin. En Grande-Bretagne, dès le 12^e siècle, les artisans se regroupaient en guildes.

Heureusement, au Canada, dans toutes les provinces et territoires, il existe des programmes, y compris des programmes formation d'apprentissage. Les candidats sont en général âgés de 16 ans ou 17 ans ou plus; ils reçoivent une formation pratique et théorique; il est prévu des salaires ou des indemnités; en matière d'études on exige d'ordinaire d'avoir terminé la 10^e année; l'apprentissage dure de 2 à 5 ans mais la plupart des programmes, suivant le métier, durent 4 ans. Après le cours de formation et les examens, il est délivré un certificat provincial ou territorial. Si le candidat a obtenu une note de 70% ou plus, il peut lui être délivré un certificat interprovincial lorsque des normes uniformes ont été fixées, pour le métier, par les provinces et territoires. Cela permet une plus grande mobilité dans le pays.

Lorsqu'une personne désire suivre des cours d'apprentissage, elle recherche habituellement un employeur qui accepte de remplir les formalités nécessaires auprès du gouvernement. Toutefois, un fonctionnaire orienteur est très souvent en mesure d'aider à chercher un employeur. En Ontario, il a été mis sur pied 30 projets pour lesquels

the Canadian and Ontario governments have signed a letter of intent, along with an association, where agreement has been given by member companies to train workers through an apprenticeship program. Such an agreement was reached in October with the Automotive Parts Manufacturers Association of Canada. This is an industry in which there is a shortage of skilled workers. This type of project offers employers the opportunity of searching out possible apprentices. Manitoba holds continuing discussions with both industry and labour to assess the needs of the labour market for skilled tradespersons.

The number of trade skills for which apprenticeship training is offered varies from province to province and within the territories. In this country, training is offered for blue-collar work only. While there are broader categories in Europe, it is felt here that articling and internship as a form of training cover other types of programs. Council would support, even if only within the blue-collar trades, any new categories of training offered.

It is acknowledged that Canadian women in the work force are concentrated in the clerical and service sectors but attempts are being made by governments to increase the number of women in apprenticeship training in non-traditional occupations. Across the country, women are being offered an introductory look at a variety of trades so that they can better decide on the program they would prefer. Council welcomes this movement of women into a wider area of employment, an area which, from necessity, they had to fill during the Second World War. The federal government has recognized that there has been reluctance on the part of employers to hire women apprentices and has offered financial incentives if they will do so. Interestingly enough, a Women in Trades Association which started in Manitoba has recently become a national organization.

In 1978 agreements were signed by the federal government with the governments of the provinces and territories to provide funding for the federal share of the training programs. The amount in the federal budget for 1978-79 fiscal year was \$50,157,874. The agreements were for three years but it is expected they will be extended until 1982. At the end of December 1979 there were over 100,000 people taking apprenticeship training across Canada. The number of trades varies from province to province and in the territories. While there is a positive stance on the part of governments to enlarge the number, as the need for skills and the response of industry are noted, there would appear to be a need for additional funds to be committed for such an increase.

les gouvernements du Canada et de l'Ontario, ainsi qu'une association, ont signé une déclaration d'intention, déclaration par laquelle les sociétés membres acceptaient de former des ouvriers par un programme d'apprentissage. Un accord de ce genre a été conclu en octobre avec l'Automotive Parts Manufacturers Association of Canada. Cette industrie souffre d'une pénurie d'ouvriers qualifiés. Ce type de projet offre la possibilité aux employeurs de chercher d'éventuels apprentis. Le Manitoba est en rapport constant avec le patronat et les syndicats afin d'évaluer les besoins en gens de métier.

Le nombre de spécialités pour lesquelles on offre un apprentissage varie d'une province à l'autre, de même qu'à l'intérieur des territoires. Dans ce pays, une formation n'est offerte qu'aux travailleurs manuels. Bien qu'il existe en Europe des catégories plus vastes, on est ici d'avis que la formation sous forme de mise en apprentissage et en internat couvre d'autres types de programmes. Le Conseil serait favorable à la création de toute nouvelle catégorie de formation, même si ce n'était uniquement que pour les métiers manuels.

Il est admis que, dans la population active, les Canadiennes sont concentrées dans les travaux du bureau et le secteur tertiaire. Les gouvernements s'efforcent toutefois d'augmenter le nombre de femmes inscrites à des programmes d'apprentissage débouchant sur des métiers non traditionnels. Dans tout le pays, des séances d'information sur divers métiers sont offertes aux femmes afin qu'elles puissent faire un choix. Il va sans dire que le Conseil accueille favorablement l'initiative prise par les femmes de vouloir accéder à d'autres catégories et domaines d'emplois qu'elles ont, au demeurant, déjà occupés pendant la Seconde Guerre mondiale. Le gouvernement fédéral a reconnu que les employeurs n'étaient pas toujours très disposés à recruter des apprenties et leur offre des incitations financières lorsqu'ils le font. Fait intéressant, une Women in Trades Association (Association des femmes de métier) a été créée au Manitoba et est récemment devenue une organisation nationale.

En 1978, des accords ont été signés par le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces et des territoires, prévoyant une participation fédérale au financement de programmes de formation. Le montant pour l'exercice budgétaire fédéral 1978-1979 était de \$50,157,874. Ces accords portaient sur trois ans mais on s'attend à ce qu'ils soient reconduits jusqu'en 1982. Fin décembre 1979, plus de 100,000 personnes étaient en stage de formation. Le nombre de métiers varie d'une province ou d'un territoire à l'autre. Bien que les gouvernements aient adopté une attitude positive visant à multiplier le nombre de métiers compte tenu des besoins et en réponse aux demandes de l'industrie, il semblerait qu'il soit nécessaire d'accorder des fonds supplémentaires à cet égard.

The Council resolution focused on the value of improving the serious lack of trade skills in this country and the opportunities open for employment through apprenticeship training. Additionally, there are great economic advantages to governments in a better labour market situation. Both productivity and revenues should increase. Some employers may be occasionally reluctant to undertake training programs, as the employee may well go to another employer when the training is completed. Perhaps the undertaking of training programs could be looked at as a legitimate cost of doing business and some form of tax incentive or tax relief might be offered by governments.

The Minister of Employment and Immigration has spoken out firmly on apprenticeship and other forms of training programs for the 1980s, in the House of Commons, over the air, to groups in the private sector, to a meeting of the Organization for Economic Cooperation and Development and to a business seminar. It is recognized that apprenticeship training programs cannot solve overnight the lack of necessary skills. While the target for refugees and immigrants for 1981, tabled recently by the Minister, does include immigrants with certain trade skills, these are temporarily necessary to overcome shortages for huge energy, mining and forestry projects in Western Canada.

Blue-collar skills are basic to industry but as Canadians acquire them, governments should give thought whether training could be extended to other areas, such as training to be an optician, as one example. A more recent apprentice than Leonardo da Vinci was Henry Ford of the United States. Canada, with its apprenticeship training in blue-collar skills, should be able to produce a Henry Ford. But, if this country were to widen categories of training, we might be able to produce a Leonardo da Vinci.

Council can assure the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s that resolutions will continue to come forward at future annual meetings of the National Council of Women of Canada, even as early as 1981, on employment, as this subject is of continuing interest and importance to our members.

Statistics provided to Council by Employment and Immigration Canada may be of interest to members of the Parliamentary Task Force. The figures cover the number

La résolution du Conseil a surtout porté sur la nécessité de réduire la grave pénurie de compétences professionnelles au Canada et sur les possibilités d'emploi après l'apprentissage. En outre, les gouvernements pourront retirer des avantages économiques certains d'une amélioration du marché du travail. Tant la productivité que les revenus devraient augmenter. Certains employeurs ne sont pas toujours disposés à offrir des programmes de formation, craignant qu'une fois formés les employés les quittent. Peut-être, la mise sur pied de programmes de formation devrait-elle être considérée comme faisant partie des frais d'exploitation normaux et les gouvernements pourraient peut-être également accorder des incitations fiscales ou des abattements fiscaux à ce titre.

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration s'est fermement prononcé en faveur de programmes de formation ou de stages d'apprentissage pour les années 80, à la Chambre des communes, sur les ondes, devant des groupes du secteur privé, lors d'une rencontre de l'Organisation de coopération et de développement international ainsi qu'au cours d'un séminaire réunissant des représentants du monde des affaires. Il est admis que des programmes d'apprentissage ne résoudront pas du jour au lendemain la pénurie de compétences professionnelles. Bien que l'objectif fixé en matière de réfugiés et d'immigrants pour 1981, récemment communiqué à la Chambre par le ministre, prenne en ligne de compte l'arrivée au Canada d'immigrants possédant certaines qualifications, ces programmes sont néanmoins provisoirement nécessaires pour surmonter des pénuries qui freineraient la réalisation des énormes projets énergétiques, miniers et forestiers de l'ouest du Canada.

La main-d'œuvre qualifiée est indispensable à l'industrie, mais au fur et à mesure que les Canadiens acquerront une formation suffisante, les gouvernements devraient songer à l'opportunité d'étendre la formation professionnelle à d'autres domaines, par exemple: stage d'opticiens, etc. Plus récemment que Léonard de Vinci, l'Amérique du Nord a été témoin de la réussite d'un apprenti: Henry Ford. Le Canada, avec son programme de formation professionnelle, devrait être en mesure de produire un Henry Ford. Mais, si ce pays étendait la formation à d'autres catégories d'emplois, il se pourrait que nous produisions un autre Léonard de Vinci.

Le Conseil peut assurer le Comité spécial sur les perspectives d'emploi dans les années 80, que des résolutions sur l'emploi continueront d'être présentées au cours des réunions annuelles à venir du Conseil national des femmes du Canada, même dès 1981, car ce sujet important ne cesse de susciter l'intérêt de nos membres.

Les statistiques fournies au Conseil par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration pourraient intéresser les membres du Comité parlementaire. Ces chiffres portent

of people undertaking apprenticeship training programs, as of December 30, 1979.

Prince Edward Island	489
Newfoundland	2,436
Nova Scotia	4,237
New Brunswick	3,792
Québec	17,187
Ontario	30,570
Manitoba	2,859
Saskatchewan	4,843
Alberta	22,535
British Columbia	14,669
Yukon Territory	109
Northwest Territories	367
Total	<u>104,093</u>

Because of the high technology companies in the Ottawa area, Council felt it would be useful to have some statistics from one particular regional section of the country. According to the Ontario government regional representative in Ottawa, connected with apprenticeship training programs, as of the end of September 1980, in the counties of Russell, Prescott, Lanark and Renfrew and in Ottawa-Carleton, 2425 people were taking apprenticeship training. There are approximately 1300 or more in the Ottawa area. Of these, 32 are in training to be metal machinists, a trade very useful to high technology companies. The Ontario representative told Council that if a request came from industry, his government would consider setting up an apprentice training program for electronic technicians. This is a responsiveness to the needs of industry which Council felt helpful.

Figures before 1979 indicate a continuing growth in the number of Canadians participating in apprenticeship training programs across the country, as follows:

1975	91,000;
1976	96,000;
1977	101,000;
1978	102,000.

We look forward to the results of your study when your report becomes available. Council is interested in the work of the departmental task force on labour market needs, whose establishment was also announced in the House of Commons last June by the Minister of Employment and Immigration. For this reason, we are bringing to the attention of the Parliamentary Task Force some of the points we consider of great importance once again in the closing pages of Council's statement.

FUTURE DIRECTIONS:

Resolved,

That the National Council of Women of Canada support further initiatives which the federal government

sur le nombre de personnes qui entreprennaient un stage de formation au 31 décembre 1979.

Île-du-Prince-Édouard	489
Terre-Neuve	2,436
Nouvelle-Écosse	4,237
Nouveau-Brunswick	3,792
Québec	17,187
Ontario	30,570
Manitoba	2,859
Saskatchewan	4,843
Alberta	22,535
Colombie-Britannique	14,669
Territoire du Yukon	109
Territoires du Nord-Ouest	367
Total	<u>104,093</u>

Étant donné le nombre d'entreprises de haute technologie implantées dans l'Outaouais, le Conseil a jugé utile d'obtenir certaines statistiques sur une région précise. Selon le représentant régional du gouvernement de l'Ontario à Ottawa s'occupant des programmes d'apprentissage, en fin septembre 1980 dans les comtés de Russell, Prescott, Lanark et Renfrew et à Ottawa-Carleton, on comptait 2,425 stagiaires. Il y en a approximativement 1,300, sinon davantage, dans la région d'Ottawa. De ces 1,300, 32 sont des stagiaires en métallurgie (travail des métaux), métier très demandé par les sociétés de haute technologie. Les représentants ontariens ont déclaré au Conseil que si l'industrie demandait la création d'un programme d'apprentissage, le gouvernement ontarien en mettrait un sur pied pour les techniciens en électronique. Voilà un type de réponse aux besoins industriels que le Conseil juge constructive.

Les chiffres antérieurs à 1979 montrent une croissance continue du nombre de Canadiens inscrits à des programmes d'apprentissage.

1975	91,000
1976	96,000
1977	101,000
1978	102,000

Nous attendons avec impatience les résultats de votre étude. Le Conseil s'intéresse aux activités du Comité ministériel sur les besoins du marché du travail, dont la création a également été annoncée aux Communes en juin dernier par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Pour cette raison nous portons de nouveau à l'attention du Comité parlementaire certains points que nous croyons d'une grande importance, lesquels se trouvent repris à la fin de notre mémoire.

ORIENTATIONS FUTURES:

Résolution: Que le Conseil national des femmes du Canada approuve toute autre mesure prise par le gouver-

takes to encourage provincial and territorial governments:

1. to broaden areas or categories of work where apprentice training or other integrated work and study periods between educational institutions and industry could be provided;

In Canada, federal government sponsored programmes are primarily providing classroom training and short term courses (two to ten months) for persons with unemployment records. This does not necessarily provide skills required by industry.

Historically, high technology jobs have been filled, to a large extent by immigrants, rather than on the job training of younger and newly employed persons. In many other countries skilled workers are trained on the job, under supervision, over a period of years. The educational system, combined with industry, steers persons into apprentice training at an early age, which allows the industry to provide for its own needs, by selecting persons for on the job and institutional courses, and in plant instruction.

In England there is a levy-grant system for funding the training of employees. Employers pay a percentage of their payroll into a special fund, from which training costs are reimbursed to employers who operate a recognized training programme. The aim is to make all employers share in the costs as well as the benefits of the programme.

Some major changes will be necessary before the necessary skilled workers can be trained in Canada. Initially, the move will require some strong government action. A levy-grant system for training highly skilled workers might be organized, using a committee or board composed of representatives of business, unions, universities and colleges, as well as of various government departments.

Industry should be encouraged to provide its own on the job training, sometimes in co-operation with educational institutions for specific purpose jobs. Initially, at least the governments should provide incentives, concessions, rebates and tax incentives. It should be possible to reduce some current training programmes and transfer the money to an incentive for an employer training system.

Unemployment in the unskilled sector of the labour force can be improved by a programme of on the job

nement fédéral pour encourager les gouvernements des provinces et des territoires, ces mesures visant à:

1. Étendre les programmes d'apprentissage théorique ou les stages en entreprise à d'autres domaines ou à d'autres catégories d'emplois.

Au Canada, le gouvernement fédéral parraine des programmes qui sont surtout des programmes de formation théorique ou des cours de courte durée (deux à dix mois) destinés aux personnes sans emploi. Ces programmes ne permettent pas nécessairement de former les travailleurs dont a besoin l'industrie.

De tout temps, les emplois spécialisés ont été occupés, dans une large mesure, par des immigrants plutôt que par l'arrivée de jeunes gens sur le marché du travail après un programme de formation pratique. Dans beaucoup d'autres pays, les ouvriers qualifiés sont formés sur le tas, sous surveillance et pendant cinq ans. Le système éducatif et l'industrie orientent très tôt les jeunes vers l'apprentissage, ce qui permet à l'industrie de faire face à ses propres besoins en choisissant ceux qui seront formés sur le tas et qui suivront des cours théoriques dans l'entreprise ou dans des institutions.

En Angleterre il existe un système de prélèvement de fonds destinés à la formation des employés. Les employeurs versent un certain pourcentage du salaire total de leurs ouvriers dans un fonds spécial et les frais d'apprentissage sont remboursés à l'employeur qui assure la formation de ses employés par un programme d'apprentissage reconnu. L'objectif visé est de faire partager par tous les employeurs les frais ainsi que les avantages du programme.

Il faudra apporter des changements importants avant de pouvoir former des ouvriers qualifiés nécessaires au Canada. Au début, il conviendra que le gouvernement prenne des mesures strictes. Un système de prélèvement-subvention destiné à subventionner la formation d'ouvriers hautement qualifiés pourrait être mis sur pied et géré par un comité ou une commission regroupant des représentants du monde des affaires, des syndicats, des universités, des collèges, ainsi que des différents ministères publics.

L'industrie doit être encouragée à créer ses propres programmes de formation, en cours d'emploi quelque fois en coopération avec les institutions pédagogiques, pour certains emplois précis. Au moins, au début, les gouvernements devront accorder des incitations, concessions et abattements fiscaux. Il devrait aussi être possible de supprimer certains programmes en vigueur et d'en utiliser les fonds pour inciter les employeurs à mettre sur pied leur propre programme.

Le chômage dans le secteur de la main-d'œuvre non qualifiée peut être réduit par un programme de formation

training of younger and newly employed workers. Potentially as the newly trained employees move into jobs needing the recently acquired skills, jobs open up to provide opportunities for the less skilled.

2. To develop programmes to attract a larger number of female applicants;

Over the years the National Council of Women of Canada has urged the government to develop policies which would encourage greater opportunities for women and for persons beyond middle age. The suggested shift to the filling of jobs with those trained on the job will not necessarily improve the female-male employment ratio, nor necessarily help the hard to employ groups which the federal government is certainly attempting to service. For this reason the Council urges special consideration of the advancement of women, as it promotes skill training in industry.

Many Department of Employment and Immigration programmes have lumped women with other hard to employ groups. It must be remembered that women who are entering the labour force for the first time, or reentering after a period in the home, should be placed in positions with job potential. Council urges incentives to industry that will result in funnelling of women into all levels of skill training. The Council commends the federal government for recent programmes in this area.

3. To publicize availability of existing and proposed apprentice training.

It is noted that those countries with the most successful apprentice training begin their apprenticeships at an early age. For this reason Council recommends that publicizing of existing and proposed on the job training programmes, particularly through student counselling in schools, and in those agencies which are set up to aid women.

In addition, through Statistics Canada, information should be provided to other government departments and educational institutions, on those skills which appear to be coming into short supply. Data already available could provide the basis for further surveys and study by an interdepartmental task force. A programme of this sort should provide information which would assist in the planning for training of future highly skilled workers.

en cours d'emploi s'adressant aux jeunes et aux nouveaux venus sur le marché du travail. Au fur et à mesure que les ouvriers nouvellement qualifiés travailleront dans leur domaine, il y aura des ouvertures pour les sans-emplois moins qualifiés.

2. Mettre en œuvre des programmes susceptibles d'attirer un plus grand nombre de femmes:

Au cours des années, le Conseil national des femmes du Canada a exhorté le gouvernement à mettre en œuvre des politiques offrant de meilleures perspectives d'emploi aux femmes et aux personnes d'un certain âge. La politique suggérée consistant à embaucher des ouvriers formés en cours d'emploi ne va pas nécessairement améliorer la proportion hommes-femmes, pas plus qu'elle n'aidera à trouver du travail aux personnes qui en trouvent difficilement et que le gouvernement fédéral essaie d'aider. Pour cette raison, le Conseil recommande fortement la prise de mesures spéciales favorisant l'avancement des femmes, car ce faisant on favorise la formation professionnelle dans l'industrie.

Beaucoup de programmes du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ont englobé les femmes dans les groupes difficiles à employer. Il faut se souvenir que les femmes qui font leur entrée sur le marché du travail pour la première fois, ou qui y reviennent après avoir passé un certain temps au foyer, doivent pouvoir trouver du travail. Le Conseil prie instamment le gouvernement d'accorder des stimulants à l'industrie, qui permettront de canaliser les femmes vers tous les niveaux de formation professionnelle. Le Conseil tient à féliciter le gouvernement fédéral pour les programmes qu'il a récemment mis en œuvre dans ce domaine.

3. Faire connaître les programmes d'apprentissage actuels et projetés:

On remarque que les pays dont les programmes d'apprentissage sont le plus couronnés de succès, s'adressent aux jeunes. Pour cette raison, le Conseil recommande de faire davantage connaître les programmes en vigueur ou envisagés, notamment en recourant aux services d'orientation dans les écoles et aux agences établies pour venir en aide aux femmes.

En outre, par l'entremise de Statistique Canada, les autres ministères et institutions pédagogiques devraient être avertis de la disparition apparente de certaines compétences professionnelles. Les données dont on dispose déjà pourraient servir de tremplin à d'autres enquêtes et études qui seraient exécutées par un Comité interministériel. Un programme de ce type devrait permettre d'obtenir les renseignements nécessaires qui, permettant d'aider à planifier la formation à venir d'ouvriers hautement qualifiés.

Conclusion:

Council urges that the areas or categories of work where apprentice training could be provided, be broadened, in order to provide the highly skilled workers needed for Canadian industry. Incentives should be provided to train an employee to fill a job where a specific skill is needed. The shift to job filling from non-specific general training should not result in any major increase in expenditure and would provide Canada with an apprentice training system of which it could be proud.

Conclusion:

Le Conseil demande instamment d'élargir les domaines ou catégories d'emplois susceptibles de faire l'objet d'apprentissage de façon à former la main-d'œuvre hautement qualifiée, nécessaire à l'industrie canadienne. Il faut prévoir des mesures d'incitation encourageant l'industrie à former un ouvrier pour lui permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à un poste vacant. La dotation de postes par le recrutement de main-d'œuvre non spécialisée, ne devrait pas entraîner une augmentation des dépenses et permettrait au Canada de se doter d'un ensemble de programmes d'apprentissage dont il pourrait être fier.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the National Council of Women of Canada:

Mrs. J. W. Williams, President;
Miss Alison Hardy, Co-ordinator, Information and Public
Relations;
Mrs. May Nickson, Vice-President, Ottawa Council.

From the National Action Committee on the Status of Women:

Ms. Eleanor Wright-Pelrine, Vice-President;
Ms. Rosemary Billings, Member, National Executive.

Du Conseil national des femmes du Canada:

M^{me} J. W. Williams, présidente;
M^{lle} Alison Hardy, coordonnatrice, Information et relations
publiques;
M^{me} May Nickson, vice-présidente, Conseil d'Ottawa.

Du Comité national d'action sur le statut de la femme:

M^{me} Eleanor Wright-Pelrine, vice-présidente;
M^{me} Rosemary Billings, membre, Exécutif national.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 28

Friday, March 13, 1981

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 28

Le vendredi 13 mars 1981

Président: L'honorable Warren Allmand

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Employment Opportunities for the '80s

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur les*

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT
OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:

Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale

McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:

M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow

Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee



Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MARCH 13, 1981
(40)

Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 9:22 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and Orlikow.

In attendance: Mr. Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the International Association of Machinists and Aerospace Workers: Mr. Mike Rygus, General Vice-President for Canada; Mr. Ron Lang, Director, Research and Legislation Department.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

By consent of the members present, it was ordered,—That a document entitled—Brief to the Allmand Task Force on 'Employment Opportunities for the '80s' by the International Association of Machinists and Aerospace Workers—be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-39"*).

At 11:00 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 13 MARS 1981
(40)

[Traduction]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 22 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau et Orlikow.

Aussi présent: M. Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: De l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale: M. Mike Rygus, vice-président général pour le Canada; M. Ron Lang, directeur, Division de la recherche et de la vérification.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement des membres présents, il est ordonné,—Qu'un document intitulé—Mémoire au Groupe de travail Allmand sur les perspectives d'emploi pour les années '80 soumis par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale—soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPL-39»*).

A 11 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

Friday, March 13, 1981

• 0924

[Text]

The Chairman: I would like to call the meeting to order. This morning we have before us the International Association of Machinists and Aerospace Workers, represented by Mike Rygus, General Vice-President for Canada; Louis Erlichman, Canadian Research Director; Ron Lang, Director of the Research and Legislation Department; and Mr. Valerie Bourgeois, Administrative Assistant.

Mr. Rygus, we have your brief. I do not know if you have timed yourself. I see the brief is 15 pages, but it is double-spaced. I suppose you could read it, but we want to leave enough time to exchange views with you before the bells ring for the Question Period at 11 o'clock. If it does not take more than 15 minutes, perhaps you might want to read it. I will leave it in your hands.

• 0925

Mr. Mike Rygus (General Vice-President for Canada, International Association of Machinists and Aerospace Workers): Thank you, Mr. Chairman. I will save you the exercise of reading the brief, I will summarize the points in it. I assume that if you have not already read it you will read it in detail. I want to leave as much time as possible for questions and queries. Unfortunately, when I joined the CLC group and we were here a few weeks ago, we ran out of time. It was not anybody's fault, but it is unfortunate when you people do not have the opportunity to question and raise points that are not completely covered, or you want to get a clarification of or elaboration on points.

First of all, I want to make a brief oral summary. The problem of employment and training has been with us for a long, long time in varying degrees. It has surfaced more sharply in the last few years. I guess it really came to a head following the 23 sector studies about three years ago. I served on three of those sector committees—the aerospace sector, the machinery manufacturing sector and the urban transportation equipment sector. I noticed that practically all of the committees in their summation reports—I also served on what they called the “tier two”, or review committee—almost unanimously had one urgent plea; it was that the number one problem of most industries was the shortage of skilled workers, period. The high profile that issue got in the media and elsewhere really began to draw attention.

Since then, I have lost track of the number of private studies and government studies, conferences, seminars there have been, and everybody is coming to the same conclusion, that we really have a critical problem. Everybody is coming out with the same results, but I must admit that hardly anybody is doing very much.

The problem here is manifold. I look upon your committee as having, perhaps, the best opportunity to put together national information from coast to coast from all interested

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le vendredi 13 mars 1981

[Translation]

Le président: La séance est ouverte. Ce matin, nous entendons l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, représentée par M. Mike Rygus, vice-président général pour le Canada, M. Louis Erlichman, directeur de la recherche pour le Canada, M. Ron Lang, directeur du service juridique et de la recherche, et M. Valerie Bourgeois, adjoint administratif.

Monsieur Rygus, nous avons votre mémoire; je ne sais pas si vous vous êtes chronométré, mais je vois qu'il a 15 pages, à double interligne, il est vrai. Je suppose que vous pourriez le lire. Cependant, j'aimerais que nous ayons suffisamment de temps pour que nous puissions échanger nos points de vue avant que le timbre ne retentisse pour la période des questions, à 11 heures. Si 15 minutes suffisent, peut-être aimeriez-vous lire votre mémoire; à vous de décider.

M. Mike Rygus (vice-président général pour le Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale): Merci, monsieur le président. Je vais me contenter de résumer le mémoire. Je suppose que si vous ne l'avez pas encore lu, vous le lirez en détail; j'aimerais que l'on ait le plus de temps possible pour les questions. Malheureusement, lorsque je me suis joint au groupe du Congrès du travail du Canada, il y a quelques semaines, nous avons manqué de temps pour poser des questions; ce ne fut la faute de personne, mais ce fut bien malencontreux de n'avoir pu éclaircir certains points.

Tout d'abord, je ferai un court résumé oral. Le problème de l'emploi et de la formation se pose depuis fort longtemps, mais il s'est aggravé ces dernières années, surtout à la suite des 23 études sectorielles faites il y a environ trois ans. J'ai fait partie de trois de ces comités sectoriels, soit de ceux de l'aérospatiale, de la fabrication des machines et de l'équipement de transport urbain. J'ai remarqué que dans leur rapport, pratiquement tous les comités—et j'ai fait aussi partie de ce que l'on a appelé les comités au «deuxième échelon» chargés de la révision—avaient une revendication urgente, soit de demander qu'on s'occupe du problème de la pénurie de spécialistes. La large couverture accordée par les médias a commencé à attirer l'attention.

Depuis, je ne suis plus en mesure de compter le nombre d'études, faites tant par le secteur privé que par le gouvernement, ou de conférences, et de colloques, mais on est toujours arrivé à cette même conclusion: le problème est extrêmement grave. Partout, on aboutit aux mêmes résultats, mais je dois admettre que pratiquement personne ne s'efforce de remédier à la situation.

Le problème présente de multiples aspects. Je considère que votre Comité est peut-être celui qui a la meilleure chance de recueillir des renseignements auprès des parties intéressées,

[Texte]

parties. I am not just saying labour and management; I am not aware of whether the educational institutions have appeared before you. If they have not, they certainly have a stake, a big interest in this field—and others, because the problem does not just touch very narrowly on the question of training on the job or training in the schools.

Part of our problem, and I do not say this disrespectfully, is that education really is one of the biggest cost factors in the budgets of governments today. Its being exclusively a provincial jurisdiction, the cry we hear from governments today is that education is taking such a large sector of the budget that they are concerned about how much they can continue to increase it each year. Yet that is basically, perhaps, the first root cause of our problem.

I met with a number of educators, and I listened to one of the deputy ministers of education in Toronto here about three or four months ago. I think the chairman was present at the main session of that conference board; there was a subgroup arrangement in the afternoon. That assistant deputy minister said a couple of things that really struck me. What he said was that in the nineteen sixties the educators said to the government and the public, you give us the money and we will do the teaching. He said that there were two problems. For the most part the governments gave them the money but the educational system lived in isolation. They themselves looked at their own arena, developed their programs, and so forth, and they now admit that doing it in isolation has created some serious problems.

One of the problems, and it has been highlighted by one of the OECD reports, in Canada is that our total educational system seems to lack a purpose, period, and I forget the exact title of that brief. Our education system lacks a purpose, and that is a field in which we spend countless billions of dollars throughout this country. It appears that the purpose of our education system is to hand out diplomas. Honest to goodness, that is how it appears.

• 0930

I want to give you copies of an article. I do not always believe what I read in the press, but if you read it often enough, in enough places and prominent people say it... Ironically, we are now reaching the stage in education in both Canada and the U.S. where we are turning out a lot of educated illiterates. In the U.S. we now find ourselves in a situation where students are filing law suits against the school boards and against the teachers for giving them diplomas and graduating them as illiterates. Honest to goodness. I will give you copies of these things. There are others which I have on file; in fact I have hundreds. These are just some of them. I have hundreds of them. I have selected the ones I thought you might be most interested in.

So we start with the whole question, and in our brief I lean very heavily on the problem in the educational field. Even though some of these areas are not federal jurisdiction, I think your final brief, without telling you how to write it, would do less than total justice to the problem if you did not touch on the question of the shortcomings of our education system.

[Traduction]

dans tout le Canada. Je ne parle pas seulement de la main-d'œuvre et du patronat; je ne sais pas si les établissements d'enseignement ont comparu devant votre Comité. Si ce n'est pas le cas, je dirais qu'ils jouent un rôle important dans ce domaine, car la difficulté ne se circonscrit pas uniquement à la question de la formation en cours d'emploi ou de la formation scolaire.

Je dirais qu'une partie de nos difficultés, et je ne le dis pas irrespectueusement, c'est que l'enseignement constitue l'un des articles les plus coûteux des budgets gouvernementaux à l'heure actuelle, et vu qu'il s'agit d'une compétence exclusive provinciale, les administrations concernées, devant l'ampleur des budgets consacrés à l'éducation, se demandent jusqu'à quel point ils vont pouvoir continuer de les accroître. Pourtant, nous avons peut-être là la principale cause de ces difficultés.

J'ai rencontré un certain nombre de formateurs et, il y a trois ou quatre mois, j'ai aussi entendu l'un des sous-ministres de l'éducation, à Toronto. Je crois que le président assistait à la principale séance de cette commission et, l'après-midi, des sous-comités se sont réunis. Ce sous-ministre adjoint a indiqué un certain nombre de points qui m'ont frappé. Par exemple, il nous a dit qu'au cours des années 60, les éducateurs avaient dit au gouvernement et au public que si on leur donnait les crédits nécessaires, ils s'occuperaient de l'enseignement. Mais, il a ajouté qu'il existait deux difficultés. Les gouvernements, en grande partie, ont fourni l'argent nécessaire, mais ce secteur est resté replié sur lui-même, il a vécu isolé, il a établi ses propres programmes, etc., et on admet maintenant qu'on s'est ainsi créé de sérieux problèmes.

L'une de ces difficultés, d'ailleurs soulignée dans un rapport de l'OCDE dont j'ai oublié le titre, c'est que tout le système d'instruction au Canada semble n'avoir aucun objectif. Donc, notre système d'éducation n'a pas d'objectif, mais on y engloutit pourtant des milliards en se contentant apparemment de décerner des diplômes; enfin, c'est comme cela que le système nous apparaît.

Je voudrais vous fournir des copies d'un article paru dans les journaux, et même si je ne crois pas toujours ce qu'on y lit, je crois que si les mêmes thèmes reviennent assez souvent, décrits par des gens suffisamment éminents... Ironiquement il y est dit que nous en sommes arrivés au Canada et aux États-Unis à former un tas d'analphabètes instruits. Nous en sommes arrivés aux États-Unis à un point où des étudiants poursuivent en justice des conseils scolaires et des professeurs pour leur avoir donné des diplômes... d'illettrés. Je crois que c'est un peu fort. Je vais vous donner des copies de cet article et j'en ai d'autres, des centaines d'autres, dans mes dossiers. J'ai choisi ceux qui me paraissent les plus pertinents pour vous.

Donc, dans notre mémoire, j'insiste énormément sur cette question de l'instruction. Même si certains de ces domaines ne sont pas de compétence fédérale, je crois que dans votre mémoire définitif, sans vouloir vous le dicter, vous ne rempliriez pas votre devoir si vous ne traitiez pas des failles de notre système d'instruction.

[Text]

I spent a fair amount of time when our youngster went to high school and community college. I would sit down with the high school kids at home, with three, four, five or six of them, and just discuss the problems. It is rather strange that in five years of high school and three years of community college there is practically no discussion about the world of work. There is no thinking, no perception about what you are going to do when you graduate. The world of learning is a world unto itself. Unfortunately, academic lives in its own little world. Unfortunately, much of our high school education system caught that permissive fever during the mid 1960s when the purpose became, in Ontario, in order to graduate you needed 27 credits. You could take hobbies, you could take a lot of things, and the trend was take the easiest subjects. Get your 27 credits and you are out of school. But the real problem is, what have you got when you get your diploma.

There was an interesting article in the *Gazette* the other day. I do not know if some of you noticed it. A few days ago, February 21, a whole page. Johnny is in college and he cannot spell. Ironically, universities and colleges are offering remedial courses to high school graduates today, teaching them how to spell, how to construct simple sentences, how to write simple reports and, in many instances, how to do basic math. That is half of the problem.

Studies have been made throughout a number of metropolitan areas and the results are similar. Only 25 per cent of the high school students pursue education beyond high school. Only 25 per cent of them, yet our whole education system appears to be geared for youngsters to pursue education beyond high school. Most of them are intended to go to universities. What are we doing for the remaining 75 per cent? Unfortunately, a lot of them are quitting long before they finish high school, and with no job skills at all. So we find ourselves with, in many instances, 15, 20, 25 per cent of youngsters between the ages of 16 and 25 unemployed. They have no job skills and in most instances it is really not their fault.

Basically, it is a two-fold problem. It is a problem at home, and we must recognize it as a problem there because schools alone cannot do the total job. There has to be some encouragement both at home and in the school to get the youngsters to start thinking about their careers. It is not a question of regimenting them or forcing them, but of bringing them into an environment to decide what is going to be their career, and then start pursuing the subjects in that particular field that are going to get them somewhere. If we look at what is happening in many countries in Europe with regard to training for a career, whatever it may be, the orientation begins at about the age of 12, 13 and 14. It is gradual. It is not 100 per cent effective. It does not always mean that the field the youngster selects is the one he finally goes to, but it is far more successful than our system.

[Translation]

J'ai passé pas mal de temps, lorsque mon enfant était à l'école secondaire et au collège communautaire, à discuter de ce problème chez moi, avec quelques écoliers. Il est curieux qu'au cours des cinq années d'études secondaires et des trois années de collège communautaire, on ne discute pratiquement pas du monde du travail. On ne semble avoir aucune idée de ce qu'on fera une fois qu'on aura son diplôme. L'enseignement est un monde clos. Malheureusement, dans une grande partie du secondaire, en Ontario, on a laissé se relâcher le système scolaire, au milieu des années 60, où pour obtenir un diplôme, il fallait tout simplement totaliser 27 crédits. Aussi, on pouvait prendre des passe-temps et, naturellement, on avait tendance à choisir les matières les plus faciles... Avec 27 crédits, le tour était joué. Cependant, le problème réel est de savoir à quoi mène ce diplôme...

Dans la *Gazette*, l'autre jour, j'ai lu un article fort intéressant; je ne sais pas si certains d'entre vous l'ont remarqué, mais le 21 février, il y avait toute une page décrivant la situation d'un étudiant incapable d'écrire correctement. Il est ironique de voir que les universités et les collèges sont obligés de fournir des cours pour remédier à cette situation et permettre aux diplômés de l'école secondaire d'apprendre à écrire et à construire des phrases simples, à rédiger des rapports simples et, dans bien des cas, d'apprendre des mathématiques élémentaires. Voilà la moitié du problème...

Des études ont été faites dans un certain nombre de villes et les résultats ont toujours été les mêmes: il n'y a que 25 p. 100 des élèves du secondaire qui continuent leurs études. Seulement 25 p. 100, alors que tout notre système d'instruction semble viser à pousser les jeunes à aller plus loin. La plupart de ces jeunes sont censés s'orienter sur l'université et, par conséquent, qu'arrive-t-il avec les 75 p. 100 qui restent? Malheureusement, beaucoup d'entre eux quittent l'école bien avant la fin de leurs études secondaires et ils n'ont aucune spécialisation pour le marché du travail. Nous en arrivons donc dans bien des cas à avoir 15, 20, 25 p. 100 des jeunes qui ont entre 16 et 25 ans et qui sont en chômage. Ces jeunes n'ont aucune spécialité et, dans bien des cas, ce n'est pas de leur faute...

Fondamentalement, ce problème est double: il s'agit d'un problème qui vient du contexte familial aussi, il faut le reconnaître, car les écoles ne peuvent pas tout faire. Et il faut que les jeunes soient encouragés à la fois à la maison et à l'école, à songer à leur carrière. Il n'est pas question ici de régimenter les jeunes ou de les forcer, mais de les mettre dans un environnement qui leur permet de décider de leur carrière et de s'orienter dans une spécialité dont ils se serviront plus tard. Si nous examinons ce qui se passe dans bien des pays d'Europe, l'orientation vers une carrière commence à peu près à l'âge de 12, 13 ou 14 ans, et cette orientation se fait progressivement. Le système n'est pas efficace à 100 p. 100, et ce n'est pas toujours le domaine que choisit le jeune qui sera en fin de compte son domaine de travail, mais leur système fonctionne beaucoup mieux que le nôtre.

[Texte]

• 0935

Again I say, with no disrespect to our educators, that our guidance counsellors are one of the weakest parts of our whole educational system. Unfortunately, many of the guidance counsellors are those who could not make it as teachers, so they become guidance counsellors. Most of them have never seen a day's work outside of the school environment, and how are they to assist youngsters in choosing careers in the world when they do not know anything about the field?

I got into a spirited discussion one day in Guelph with a school principal about guidance counsellors, and he said, "If we asked our guidance counsellors to go out into the world of work, as you say, we would have to change their job description." What a shocking problem. Does it take a resolution by the United Nations to change a job description? It goes to show you how structured, how entrenched our education system has become. It is unthinkable that guidance counsellors ought to go outside of the school environment to learn something they can assist the students with. That is how big the problem has become.

We have a surplus of degrees floating around this country. I do not know how many of you, if any, had a chance to attend the Skills for Jobs Conference in Ontario in June, 1978. There is a sizeable publication from that. One of the spokesmen there from the universities in the placement field gave us an outline of various professional careers in which there are already countless thousands of unemployed, and universities are going to turn out countless thousands more every year with nothing to do. These are the kinds of problems that we are compounding year in and year out, and all of us know how much money is spent in both universities and colleges.

Now let us look at the other side, the industry side. I had an opportunity, during those 23 sector studies, to pose the question directly to about 50 employers; a number of them were sizeable employers, Canadian-owned companies as well as foreign-based companies. I said, How many of you ever made an inventory of your skilled manpower?, and 100 per cent of them said they had never thought of it. Never even thought of it. Here were corporations, some of them the large ones, that spend millions and sometimes hundreds of millions of dollars planning investment programs, capital investment, equipment facilities, you name it, but never once had they thought about the skilled manpower to continue to operate that plant.

In one instance, the president of a sizeable Canadian subsidiary of a big multinational firm told me a couple of months later that they did what I had suggested and were shocked at the results. When they looked at the number of skilled people in the 50-and-up bracket, I think he said 75 per cent of them came from foreign countries. He said, "When we look at our attrition rate and our turnover rate, we do not know what we are going to do five years from now." That same company, very shortly after that, built a facility exclusively for training

[Traduction]

Je répète, sans me montrer irrespectueux envers nos gens, que nos orienteurs et nos conseillers sont parmi les éléments les plus faibles de tout notre système. Malheureusement, beaucoup d'entre eux sont des personnes qui n'ont pas réussi à entrer dans l'enseignement et la plupart n'ont jamais travaillé un jour en dehors de l'environnement scolaire; aussi, comment vont-ils aider ces jeunes à choisir une carrière alors qu'ils ne savent rien du monde du travail?

Il m'est arrivé, à Guelph, d'avoir eu une vive discussion avec un directeur d'école au sujet de la question des orienteurs, qui m'a dit: «Si nous demandions à nos orienteurs de se lancer sur le monde du travail, comme vous dites, il faudrait alors modifier la description de leur emploi». Quelle situation incroyable. Faut-il obtenir une résolution des Nations unies pour changer une description d'emploi? Cet exemple vous indique combien notre système d'instruction est structuré et enlisé. C'est incroyable de penser que les orienteurs devraient sortir de leur environnement scolaire pour apprendre quelque chose afin d'aider les étudiants. Voilà toute l'ampleur du problème...

Nous avons un excédent de diplômés... Je ne sais pas combien d'entre vous ont eu la possibilité d'être à la Conférence Skills for Jobs en juin 1978, mais il y a eu toute une documentation qui en est sortie. L'un des porte-parole des universités qui travaillait dans le domaine du service de placement, nous a fait un exposé sur les différentes carrières qui sont déjà saturées et où il y a des milliers de chômeurs. Or, les universités vont continuer à former des milliers d'autres professionnels chaque année qui n'auront rien à faire quand ils arriveront sur le marché du travail. Voilà un problème qui se complique d'année en année, et nous savons tous quelles sommes on consacre aux universités et aux collèges.

Examinons l'autre aspect de l'affaire, soit le côté des entreprises. J'ai eu la possibilité, au moment de ces 23 études sectorielles, de poser directement la question à une cinquantaine d'employeurs, dont certains dirigeaient une grosse entreprise; j'ai eu la possibilité de poser cette question à des représentants d'entreprises canadiennes et d'entreprises étrangères. Je leur ai donc demandé s'ils avaient fait un inventaire de leurs spécialistes? Tous m'ont répondu n'y avoir jamais songé. Voici donc des entreprises, dont certaines importantes, qui dépensent des millions et quelquefois des centaines de millions de dollars à établir des programmes d'investissement planifié, d'immobilisations, d'équipement, etc., mais qui n'ont jamais songé à ce qui se passait du côté de leur main-d'œuvre spécialisée pourtant essentielle au fonctionnement de leurs entreprises?

Le président d'une importante filiale canadienne d'une multinationale m'a dit, quelques mois plus tard, avoir suivi ma suggestion: les résultats l'ont laissé pantois. Il m'a dit que 75 p. 100 des spécialistes ayant plus de 50 ans, je crois, venaient de l'étranger. Il a ajouté qu'en examinant le taux d'attrition et de roulement, il ne savait pas ce qu'il allait faire dans cinq ans. Cette même société, très peu de temps après, s'est dotée d'une installation exclusivement consacrée à la formation, en Ontario. Voilà au moins une entreprise qui s'est attaquée au

[Text]

purposes in Ontario. At least they tried to tackle the problem. For the most part, most companies in this country do not.

There are some that are doing training; I would not want to put them all in that category. But for the most part, companies still have not grasped the fact that there is no way out of training today. The foreign reservoir has dried up. In fact, some of those countries that have had really good, first-class programs over the years are now beginning to find themselves with shortages because of many industrial problems; the acceleration to more energy-efficient equipment and machinery, pollution problems, and all those things. Everybody is faced with those things, so there is an increasing upheaval and demand for people in the technological fields and skilled-worker fields. So that opportunity is not there.

• 0940

On the other hand, we now find our distinguished Minister of Employment and Immigration saying we are going to have to import about 5,000 skilled workers a month for the next few years to meet our needs. In the first place, I just do not understand how anybody could advocate such a practice when we have around a million unemployed and are doing practically nothing to train those people. Secondly, I do not know where he thinks he is going to get them from, because for the most part they are not available. Our industrialists for the most part ought to be given a gold medal for being the best pirates in the world, so help me God.

The Chairman: The Order of Canada.

Mr. Rygus: The Order of Canada; you name it. I have told the industrialists this on many occasions, and some of them snicker and squirm and so forth. We not only pirate from elsewhere. We let the other countries, at their expense, train them, and then we pirate them. But I have heard the director of the Ontario Manpower Commission say—he comes from industry; he is not a labour guy, so I cannot accuse him of being biased in favour of labour—he has spoken to many industrialists in Ontario. The large ones say, manpower shortages? Hell, we keep on pirating them from the middle-size employers and the small ones. We will not have a problem. Let the others worry about themselves. Well, so long as industrialists and management have that kind of an outlook, I just do not know how we are ever going to come to grips with our problems. In fact, he has publicly stated that unless the attitudes of employers change, he is going to have to recommend to the Government of Ontario that it impose mandatory training programs, period. He is on record, publicly. That is the state of industry's attitude.

I can give you another example. One of the large airlines in Canada will need about 500 new skilled mechanics and technicians in the next 5 years, and they are doing so little about it, it is pathetic. They have asked the government to grant them work permits to bring in hundreds of people. I have had officials from the Department of Labour come to see me, and I said, God help you and the company if you grant it to them. So the two officials went down to—well, it is in Vancouver; it is

[Translation]

problème. Mais, dans la plupart des cas, la plupart des sociétés ne font rien.

Il y a cependant des entreprises qui font de la formation; je ne voudrais donc pas les mettre toutes dans le même sac. Mais, la plupart du temps, les entreprises ne sont pas encore conscientes du fait qu'il n'y a pas de salut actuellement en dehors de la formation. Le réservoir de main-d'œuvre étrangère s'est tari et, en fait, certains de ces pays où il y avait d'excellents programmes commencent même à avoir des difficultés à trouver des spécialistes du fait de toutes sortes de difficultés industrielles, de la conversion à du matériel plus efficace du point de vue énergétique, et de problèmes nouveaux comme la pollution, etc. Comme tout le monde fait face à la même chose, il y a un accroissement incroyable de la demande pour les travailleurs et techniciens spécialisés. On n'a donc pas cette possibilité.

En revanche, notre éminent ministre de l'Emploi et de l'Immigration dit que nous allons devoir importer quelques 5,000 travailleurs spécialisés par mois au cours des années à venir afin de pouvoir répondre à nos besoins. Tout d'abord, je ne comprends pas comment on peut préconiser une telle solution alors que nous sommes entourés d'un million de chômeurs et que presque rien ne se fait pour former tous ces gens. Ensuite, je ne sais pas où il s'attend à recruter tous ces gens, puisque la plupart ne sont pas disponibles. Nos industriels devraient recevoir une médaille d'or, car ce sont les meilleurs pilliers du monde.

Le président: Ou plutôt l'Ordre du Canada.

M. Rygus: Si vous préférez. J'ai à maintes reprises dit la même chose aux industriels eux-mêmes et certains semblaient fort embarrassés car, vous savez, on ne pille pas seulement à l'étranger. Nous laissons donc les gouvernements des autres pays payer pour former ces gens que nous récupérons par la suite. Le directeur de la Commission de la Main-d'œuvre de l'Ontario, qui vient du côté patronal et non pas du côté syndical, si bien qu'on ne peut pas l'accuser de préjugé en faveur de la main-d'œuvre, a discuté avec bien des industriels de l'Ontario. Il m'a déjà dit que les plus importants ne manqueront jamais de personnel parce qu'ils pillent constamment les petites et moyennes entreprises. Dans ce domaine, c'est chacun pour soi. Tant que les industriels et les patrons auront une telle attitude, je ne sais pas comment nous arriverons à régler nos problèmes. D'ailleurs, il a dit publiquement qu'à moins d'un changement dans les attitudes des employeurs, il serait obligé de recommander au gouvernement ontarien d'imposer des programmes de formation obligatoire, et rien de moins. C'est officiel, il l'a dit. Voilà pour l'attitude des industries.

Je peux vous donner un autre exemple. L'une des grandes compagnies aériennes du Canada aura besoin de quelque 500 nouveaux techniciens et mécaniciens spécialisés au cours des cinq prochaines années. C'est déprimant de voir que, pourtant, elle ne fait absolument rien à ce propos. Elle a demandé au gouvernement de lui accorder des permis de travail afin d'importer des centaines de personnes. Des fonctionnaires du ministère du Travail sont venus me trouver, et je leur ai répondu que

[Texte]

CP Air—and they met both with our local people and with management, and they are going to try to work it out. One of the revelations there was that there was a vocational institute in Vancouver. There is a waiting list of from 18 to 24 months for youngsters who want to get into that vocational institute. There is no room in those facilities. And here is a company that is going to need 500 skilled workers; and they use graduates of that institute. It is, I think, an 18-month program. They top it off with 2.5 years of on-the-job training and they have good trained, skilled mechanics and technicians. And here is the company doing very little about it.

Why are we not expanding facilities to train more of our people, who are begging to get into those places? The story goes on and on and on. The Congress had an excellent brief here. They dealt with the question of the levy-grant system. I know we did not get enough time last time to get into that area, because it has some controversy, in particular from managements who would rather not pay but have somebody else solve their problems.

I want to stress here, too, that our Canadian tradition has been for governments to hand out bushels and baskets of money to companies. Here, go ahead. Unfortunately, even in the last few days some grants to companies have been increased. But I can tell you this, from many instances of firsthand information: the training programs those companies have are not worth a pinch of snuff, for the most part. They are quickly, makeshift programs. You try to train a person in two years in what he needs to do in four years and you are going to have a half-baked skilled worker. He may fit into that plant, but if something goes awry and he gets laid off there and he goes somewhere else, he is not qualified to do the job. That is not the solution.

So we are not saying to the government, cut off all funds tomorrow. But I think that governments—all of them—both provincial and federal, better start taking a look at where this money is going and what it is achieving. I am convinced that the results of that kind of survey will be shocking and I think it is one of the things that your committee ought to address itself to.

• 0945

One of the principal elements of the Congress' proposal was that we need a national co-ordinated program. We need an institute at the national level to collect inventory of what the needs are in the various fields, and that does not mean to get into the kind of psychedelic programs that some of our super economists do. They get these econometric models and they gaze at the stars and make predictions for five or ten years; they usually go all out—they do not make sense, rhyme or reason. I hope there are not too many economists here because I get my needles into the economists, too.

The Chairman: Jim Hawkes is now a politician.

[Traduction]

Dieu devait leur venir en aide s'il fallait qu'on acquiesce à cette requête. Les deux fonctionnaires sont donc allés rencontrer nos gens sur place et l'administration, puisqu'il s'agit de CPR à Vancouver, et l'on va essayer de trouver une solution. Entre autres révélations, on a appris qu'il existe à Vancouver une école professionnelle. Les jeunes qui veulent y être admis doivent attendre de 18 à 24 mois. Il n'y a pas suffisamment de place. Et voici que cette société aura besoin de 500 travailleurs spécialisés et qu'elle engage justement des diplômés de cette école. Je crois que le cours dure 18 mois et il est suivi de deux ans et demi de formation sur le tas. On forme donc de bons techniciens et mécaniciens spécialisés, et pourtant cette société fait très peu pour l'aider.

Pourquoi ne pas avoir d'autres écoles pouvant former un plus grand nombre de gens qui ne demandent qu'à être admis? Et la même histoire se répète constamment. Le Congrès vous a présenté un excellent mémoire dans lequel il était question du système de contributions obligatoires et de subventions. La dernière fois, nous n'avons pas eu suffisamment de temps pour aborder la question, car elle est assez controversée, surtout pour les patrons qui préféreraient ne pas être mis à contribution et laisser résoudre leurs problèmes par les autres.

Je dois souligner que traditionnellement, au Canada, les gouvernements ont toujours donné de l'argent à la tonne aux sociétés. Malheureusement, même ces jours derniers, on a accru le montant des subventions consenties à certaines sociétés. Si je me fie à certains renseignements sûrs, je peux vous dire que les programmes de formation de ces sociétés ne valent rien pour la plupart. Ce sont des programmes fait à la va-comme-je-te-pousse. Si vous essayez de donner en deux ans une formation qui en nécessite quatre, vous vous retrouverez avec un travailleur à moitié spécialisé. Peut-être pourra-t-il travailler dans l'usine où il a été formé, mais s'il est mis à pied, il ne sera sans doute pas assez compétent pour aller travailler ailleurs. Ce n'est pas une solution.

Nous ne demandons pas au gouvernement de retirer toutes les subventions du jour au lendemain. Tous les gouvernements sans exception, fédéral et provinciaux, devraient commencer à vérifier à quoi au juste sert leur argent et ce qu'ils en récoltent. Je suis certain que les conclusions d'une telle enquête seraient étonnantes et votre Comité devrait certainement y réfléchir.

L'un des principaux éléments de ce qu'a proposé le Congrès, c'est la création d'un programme national bien coordonné. Nous avons besoin d'un Institut national qui dresserait un inventaire des besoins dans les divers secteurs. Nous ne suggérons pas par là l'implantation des programmes psychédéliques préconisés par certains de nos super économistes. Ils font des modèles économétriques, puis ils étudient la carte du ciel avant de faire des prédictions pour les cinq ou dix années à venir. Ils font vraiment du spécial et leurs histoires n'ont aucun sens, ni queue ni tête. J'espère qu'il n'y a pas trop d'économistes ici, car je m'attaque à eux aussi.

Le président: Jim Hawkes est maintenant politicien.

[Text]

Mr. Rygus: Is that right? If their forecasts of manpower needs are as accurate as their economic forecasts, God help us. When you talk about economic forecasts I can never miss the opportunity to tell you about Gerald Ford's exercise in one case, when he was the illustrious President. In October 1974, he made a very dramatic speech on television. I happened to be in Houston the day he announced the WIN Program—W-I-N—Whip Inflation Now, and they made millions of WIN buttons. The number one problem at that time in the U.S. was inflation. One month later the economy of the U.S. nose dived and everything went to pot. Everybody was scurrying around hiding those WIN buttons, and Gerald Ford had rotten egg on his face. I cannot imagine the President of the United States not having access to the best economists in the country. How anybody could be so far off base—by one month, amazes me. So let us not rely on those econometric models because I do not think they are worth a pinch of snuff in this kind of a job.

For example, MEMAC did in a survey. They sent out a questionnaire to their affiliates, about 140 or 150 of them, and surprisingly for the first time they got a very good response. Those of you who have not seen it, get copies of it and you will see that the results are practical. The response are from firms who know what their problems are and what their needs are going to be.

I understand that the Canadian Tooling Manufacturers' Association which, too, has for the most part rather small firms, is now undergoing the same kind of an exercise. The Canadian Foundry Association is doing a similar job. Those are much more relevant and much more practical facts and revelations than any other studies that we could get. I am not anti Statistics Canada, I think they do a good job in their respective fields. But this is not one where their types of studies can be relied upon.

I have had economists and professors come over to my office, suggesting that they could do some studies in this particular field—do some projections and so forth. I have not insulted them but I have told them that I would not rely upon what their forecasts are going to be. Really, the only people who know what the problem is and what the rates are going to be in five years—and it is very difficult even to forecast for five years—are the employers. They are the ones who know what their problems are. We need that kind of practical information and the institute would be in a position to do it. The basic reason for our advocating that institute, strictly management and labour, is we have to get out of this madness of provincial versus federal jurisdiction. The minute you say it is goign to be federal, the provinces will jump, scream and refuse to co-operate. They think they are conceding something—well, it is more important than life today, jurisdiction in this country. We cannot afford that luxury indefinitely and I think we have to look at some of these kinds of practical approaches.

[Translation]

M. Rygus: C'est vrai? Dieu nous vienne en aide si leurs prévisions des besoins futurs en main-d'œuvre sont aussi précises que leurs prévisions économiques. Quand je parle d'eux, je ne peux m'empêcher de rappeler l'histoire de Gerald Ford, du temps où il était président. En octobre 1974, il a prononcé un discours assez dramatique à la télévision. J'étais à Houston le jour où il annonçait le programme WIN, qui veut dire Whip Inflation Now. Des millions de macarons portant ce sigle WIN ont été fabriqués. À l'époque, l'inflation était le principal problème des Américains. Un mois plus tard, l'économie américaine a fait toute une chute et tout est tombé à l'eau. On s'est empressé de cacher ces macarons WIN et le président Ford s'est couvert de ridicule. Je ne peux pas croire que le président des États-Unis n'avait pas à sa disposition les meilleurs économistes du pays. Je m'étonne de voir que l'on puisse se tromper d'autant à un mois près. Nous ne devons pas compter sur ces modèles économétriques parce qu'ils ne valent pas un sou percé pour ce genre d'étude.

Par exemple, la MEMAC a fait un sondage en envoyant un questionnaire aux 140 ou 150 membres affiliés. Pour la première fois, on a été étonné de constater qu'un grand nombre d'entre eux répondaient. Pour ceux qui ne sont pas au courant, qu'ils se procurent des exemplaires des résultats, car ils sont assez pratiques. Les entreprises qui ont répondu sont celles qui connaissent leurs problèmes et qui savent quels seront leurs besoins.

Je crois comprendre que la Canadian Tooling Manufacturers' Association, qui se compose elle aussi surtout de petites entreprises, est en train de faire la même chose, de même que la Canadian Foundry Association. Ces sondages sont beaucoup plus pertinents et permettent de recueillir des données beaucoup plus pratiques que n'importe quelle autre sorte d'étude. Je n'ai rien contre Statistique Canada. Je crois qu'il fait du bon travail, dans son domaine. Nous ne pouvons pas toutefois compter sur le genre d'études qu'il peut faire à ce sujet.

Des économistes et des professeurs sont venus me voir à mon bureau pour me proposer d'entreprendre des études là-dessus afin de faire des projections et tout le reste. Je ne les ai pas insultés, mais je leur ai bien dit que je ne me fierais pas à leurs prévisions. Les seuls à connaître vraiment les problèmes et à savoir quels seront les taux dans cinq ans, ce sont les employeurs, et là encore il est très difficile de faire des prévisions quinquennales. Nous avons besoin de ces renseignements pratiques et un tel institut serait en mesure de les recueillir. Si nous préconisons la création d'un tel institut composé uniquement de représentants des parties patronale et syndicale, c'est que nous voulons laisser derrière toute cette folie du problème des compétences provinciales et fédérales. Si jamais on annonçait que cet institut devait être fédéral, les gouvernements provinciaux se mettraient à hurler en refusant de collaborer. Ils ont toujours l'impression d'être en train de faire des concessions. De nos jours, il n'y en a que pour les problèmes de compétence. Nous ne pourrions pas nous payer ce luxe indéfiniment et je crois que nous devons réfléchir à certaines de ces méthodes pragmatiques.

[Texte]

• 0950

I brought my colleague from the congress today, Ron Lang, who spent some time in Europe not too long ago. He met with the industrial people, with the training people, with the union people, first-hand. On the training programs there he is knowledgeable, perhaps more than any of the rest of us are on the levy grant system, and I hope those of you who are still interested in pursuing questions in that field will be able to have some time to raise them and grill him. He is used to that anyway. Feel free to ask any questions, any elaborations and so forth on our brief, or anything somebody may have said that you think we might be able to help you with; we are in your hands.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Rygus. The first questioner for the task force will be Mr. Marceau. If you need your translation apparatus, they are right there. While you are fixing your earphones, I want just to address the committee members for a second and have them think about a few things which I will ask their answers to at the end of the meeting.

Our response from Thunder Bay has been much stronger than we thought. We have now 11 groups, and they are high-powered groups, who want to appear. I want you to let me know at the end of the meeting if you think it would be appropriate to meet together as a full committee in the morning, hearing four groups in the morning, and then splitting in the afternoon into two groups to hear four and three.

Also, the Alberta government ministers—Mr. Horsman has replied to me. They want to meet us in Alberta on that Monday in the morning in their offices, and we will meet them. In the afternoon, Syncrude wants to meet us privately. So we will be in Edmonton on that Monday, I forget what it is, to meet the Alberta ministers and their officials in the morning; and in the afternoon Syncrude.

Fort McMurray—we have had an overwhelming response, too. We have enough witnesses to go all day, but we want to visit the oil sands in the afternoon, so we will hear witnesses in the morning.

I just wanted to have you think about that and give me some advice at the end of the meeting about Thunder Bay. Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. J'ai pris connaissance de votre mémoire et les commentaires que vous avez ajoutés sont vraiment très intéressants, mais il y a une réalité qui me semble évidente. Vous demandez des répertoires qui permettent de prévoir cinq ans à l'avance, au moins, et peut-être davantage, les possibilités d'emploi. Est-ce que vous croyez que c'est réaliste dans notre économie de marché, qui a des hauts et des bas? Pensez-vous que c'est possible d'avoir des statistiques vraiment précises sur les possibilités d'emploi dans les années à venir? Est-ce que vous pensez qu'il y a des pays, comme le nôtre par exemple, qui ont ce genre de répertoires, ce genre de statistiques? Le Canada serait-il le premier? Je pense que vous touchez un point essentiel. Beaucoup de jeunes ne savent pas où aller parce qu'ils n'ont pas assez de prévisions

[Traduction]

Je me suis fait accompagner aujourd'hui par mon collègue du Congrès, Ron Lang, qui est allé en Europe dernièrement. Il y a rencontré des gens de l'industrie, du secteur de la formation et des syndicats. Il connaît très bien les programmes de formation qui existent là-bas et il en sait plus long que la plupart d'entre nous sur le système des contributions obligatoires et des subventions. J'espère que ceux d'entre vous qui veulent encore poser des questions à ce sujet auront le temps de lui en adresser quelques-unes. N'hésitez pas à le mettre sur la sellette, il y est habitué. Sentez-vous libres de poser n'importe quelle question, de demander toutes sortes de précisions sur votre mémoire ou ce que d'autres ont dit et nous essaierons de vous aider de notre mieux.

Le président: Je vous remercie beaucoup, monsieur Rygus. Le premier membre du Comité à prendre la parole sera M. Marceau. Si vous devez avoir recours à l'interprétation, l'écouteur se trouve ici. Pendant que vous le mettez, j'aimerais dire certaines choses aux membres du Comité afin qu'ils puissent m'éclairer à la fin de la séance.

La réaction suscitée à Thunder Bay a été beaucoup plus vive que prévue. Il y a maintenant 11 groupes puissants qui veulent comparaître. Je voudrais que vous me disiez à la fin de la séance si vous croyez qu'il vaudrait mieux siéger tous ensemble le matin pour entendre quatre séries de témoins, et nous scinder en deux sous-comités l'après-midi pour entendre respectivement trois et quatre groupes de témoins.

En outre, M. Horsman, au nom des ministres du gouvernement de l'Alberta, m'a répondu. Ceux-ci veulent nous rencontrer dans leurs bureaux en Alberta, le lundi matin, et nous y irons. L'après-midi, Syncrude veut nous rencontrer dans le particulier. Nous serons donc à Edmonton le lundi pour rencontrer les ministres de l'Alberta et leurs fonctionnaires le matin, puis les représentants de Syncrude l'après-midi.

A Fort McMurray aussi la réaction a été très vive. Il y a suffisamment de témoins pour que nous siégions toute la journée, mais comme nous voulons avoir le temps de visiter l'usine de traitement des sables bitumineux l'après-midi, nous ne les entendrons que dans la matinée.

Je voulais donc vous laisser le temps de réfléchir à propos de Thunder Bay afin que vous puissiez me dire ce que vous en pensez à la fin de la séance. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. I have read your brief and the comments you have just added are truly interesting. There is, however, a reality which I find evident. You want repertoires to be drawn up so as to foresee the employment opportunities at least five years ahead of time if not more. Do you think this is a realistic proposal with our market economy that has its ups and downs? Do you think it is possible to have truly accurate statistics on the employment opportunities for the years to come? Are there any countries similar to ours where they have those kinds of inventories? Would Canada be the first one? I think that is quite essential. A lot of our young people do not know where to go because there are not enough long-term predictions. Do you think a

[Text]

à l'avance. Mais le genre de système que vous proposez existe-t-il ailleurs dans le monde?

Mr. Rygus: Mr. Chairman, my friend Ron Lang would have more precise knowledge on Europe, but I do know the European countries are doing much more than we are doing in that field.

The key here in some sectors—in the air transport industry, they know where they will be five years from now. The equipment is not going to change that much because when they buy equipment it usually lasts for ten or fifteen years. If you look back over the last 25 years, there have not been major dislocations in the industry. It is a pretty steady industry. Take a look at the railways: likewise, they know where they are going to be 5 years from now because they are not going to buy totally new equipment. Since it could involve billions of dollars, they know what their needs are. Mining for the most part is not going to change that much in the next 5 years, and mining, by the way, is one area where there is serious trouble. I can name you many other fields.

• 0955

In some high-technology industries, like microprocessing and some of the new fields, it is going to be difficult to predict much more than a couple of years because technology is changing so quickly. Anybody who is in the computer business today almost goes dizzy trying to change from year to year. By the time IBM gets one system in, they are looking at introducing another one in three, four or five years.

We must look at two things. The first is if our training is done properly. We are advocating a broadly based training. If you are going to be a machinist, we urge you to complete your high school: get all your basic sciences, get all your basic maths and get your drafting and design work so that you are readily adaptive to whatever changes come about in the future. Even if you are a machinist or a tool- and die-maker, that does not mean to say that what you have learned today is what you are going to be doing 30, 40, or 50 years from today; but you will have the basic reservoir of knowledge which makes you adaptive to retraining. Retraining is going to be the key thing in most jobs in the future.

In many instances, industries can predict with no difficulty where they are going to be five years from today; in some cases, they cannot. Only industries know. I have an idea, in many instances, but I cannot say it with the same kind of accuracy because I cannot predict their expansion plans. In many instances, industries plan at least five years in advance. When you see a company announce a program, like Reynolds have done in the last 24 hours, for a \$500 million expansion, they have not made that decision the day before. They did not make it the month before. In fact, they did not make it the year before. They have been doing this for some time. Surely, with the proper input, they must be starting to think about where they are going to get the skilled workers to do that kind of job. Unfortunately, in too many instances, they have not been doing it.

[Translation]

system such as the one you are proposing exists somewhere else in the world?

M. Rygus: Ron Lang connaît beaucoup mieux que moi l'Europe, mais je sais que certains pays européens en font beaucoup plus que nous dans ce domaine.

Le fait est que certains secteurs, dont l'aéronautique, savent déjà quels seront leurs besoins dans cinq ans. L'équipement ne changera pas tellement puisqu'on l'achète en général pour qu'il dure de dix à quinze ans. En jetant un coup d'œil sur les vingt-cinq dernières années, on constate qu'il n'y a pas eu de grandes dislocations dans cette industrie. Elle est assez stable. C'est la même chose pour les transports ferroviaires. Ces entreprises savent où elles en seront dans cinq ans, car elles ne vont certainement pas renouveler leur équipement puisque ça leur coûterait des milliards de dollars. Elles connaissent donc déjà leurs besoins. Le secteur des mines non plus ne va pas tellement changer au cours des cinq prochaines années. Par contre, c'est l'un des secteurs dans lequel il y a des problèmes graves. Je pourrais vous donner encore d'autres exemples.

Certaines industries de technologie de pointe, par exemple celle des microprocesseurs, ont beaucoup de mal à prédire ce qu'il adviendra dans plus de deux ans, parce que la technique évolue trop rapidement. Tous ceux qui travaillent en informatique sont tout simplement étourdis par la rapidité des changements d'une année à l'autre. Dès que IBM sort un nouveau système, elle commence les recherches sur le système qu'elle présentera trois ou cinq ans plus tard.

Nous devons nous demander deux choses. D'abord, si nos programmes de formation sont bons. Nous préconisons une formation plus générale. Si vous voulez devenir machiniste, on vous suggère fortement de terminer vos études secondaires afin d'acquérir une base en sciences, en mathématiques, en dessin et conception, afin de pouvoir plus facilement vous adapter aux changements futurs. C'est important que l'on soit machiniste ou ouilleur, car ce que l'on apprend aujourd'hui ne correspond pas nécessairement à ce que l'on fera dans trente ou cinquante ans. Quand on a au moins des notions de base, on a plus de facilité à se recycler. Le recyclage sera certainement essentiel pour la plupart des emplois de l'avenir.

Dans bien des cas, les industries peuvent facilement prédire où elles en seront dans cinq ans. Parfois, c'est impossible. Cela, seules les industries le savent. Je peux personnellement en avoir une petite idée, mais très souvent je ne peux pas être aussi précis qu'elles, car je ne connais pas leurs projets d'expansion. Les entreprises planifient souvent pour les cinq années à venir. Quand une société comme Reynolds annonce un projet d'expansion de \$500 millions, vous savez que la décision n'a pas été prise la veille, ni le mois précédent, ni même l'année précédente. Il y a des années sans doute qu'on y songe. Si elles ont de bonnes données, les industries doivent commencer à se demander où elles recruteront les travailleurs spécialisés dont elles auront besoin. Malheureusement, ce n'est pas assez souvent le cas.

[Texte]

So there are no blanket answers to it, but many industries know where they are going to be five years from today.

M. Marceau: Vous touchez un point extrêmement intéressant lorsque vous dites que le jeune n'a pas l'expérience du marché du travail. Ce que vous voulez dire en fait c'est que l'éducation, comme telle, est trop théorique et ne tient pas compte des aspects pratiques qui sont utiles pour un jeune qui veut entrer sur le marché du travail. Autrement dit, il a souvent des diplômes très généraux, mais il n'a pas l'expérience, de telle sorte qu'il ne peut pas s'incorporer dans le marché du travail, si j'ai bien compris votre exposé.

Mr. Rygus: Let me say this from my extensive discussions: I have taken a great deal of interest in high school students, and part of the problem with our education system today—and OECD makes a pretty careful observation there—is that most of its subjects are just totally abstract. You try to teach a youngster five years of mathematics solely to get the right answers. In most cases, you have a tough job persuading him that it makes any sense at all. What kids are saying today for the most part is that education is irrelevant. They wonder what all this hypothetical stuff is all about.

I can give you one example. I know a youngster who had difficulty with art. He took after his dad. In grade 9 he had to have credits for art. So the father went to see the teacher, who was a brilliant art teacher, except that she could not understand why not every student in her class wanted to become a professional artist. And that youngster wanted to be an architect and I said no, no; I am not an architect, but I know this: Art is an integral part of the presentation of architectural drawings. And if you can use that as an example and point out to every student in the class that whatever it is they intend to pursue, art will have an entirely different relevance, it becomes then a purpose in something they are going to pursue. But that is not the way subjects are taught in school today. They are taught for the sake of that subject, period. Consequently, you know, even in university a lot of our students are saying that they do not understand the relevance of education today.

• 1000

I have sat down with youngsters and I am distressed at their inability. For example, take English. My youngster finished high school, and went for three years of college. He got good marks most of the way, but he still cannot spell. And he was a good student. It is shocking! My brother has three youngsters who finished university and some of them cannot spell very well either.

What is the relevance of this? When universities have to give remedial courses in basics before they can admit you, somewhere along the line there is a shocking disregard for what education is meant. If youngsters are encouraged to choose careers early, then the subjects they pursue are going to be relevant to their careers, omit that and each subject is just an abstract exercise. That is part of our problem.

[Traduction]

La réponse n'est donc pas la même pour toutes les industries, mais la plupart d'entre elles savent où elles en seront dans cinq ans.

Mr. Marceau: Your point is extremely interesting, especially when you say that the young people have no experience of the labour market. What you mean, in fact, is that our educational system, in its present form, is still theoretical and not practical enough to be useful for a youth who wants to enter the labour force. In other words, it too often leads to general degrees without any practical experience making it harder to become easily integrated to the labour force.

M. Rygus: Je me suis beaucoup intéressé aux étudiants du niveau secondaire et je me rends compte que les problèmes de notre enseignement actuel sont en partie dus au fait que la plupart des sujets sont trop abstraits. D'ailleurs, l'OCDE a bien étudié cet aspect. Après cinq ans de mathématiques, un jeune a appris seulement à trouver les bonnes réponses. On a alors beaucoup de mal à convaincre les jeunes que tout cela a beaucoup de sens. Les jeunes d'aujourd'hui trouvent souvent que l'enseignement n'est pas pertinent. Ils se demandent ce que peuvent bien leur donner toutes ces choses théoriques.

Laissez-moi vous donner un exemple. Je connais un jeune qui a beaucoup de mal en arts plastiques. Il tient de son père. En neuvième année, il est obligé de choisir des cours en arts. Son père est donc allé rencontrer le professeur, un très bon professeur d'arts, qui ne pouvait pas comprendre pourquoi tous les étudiants de sa classe ne voulaient pas devenir des artistes professionnels. Ce jeune homme voulait devenir architecte, et je lui ai dit qu'il ne fallait pas; moi qui ne suis pas architecte, je sais que l'art est un élément capital de la présentation des plans architecturaux. Si vous pouvez vous en servir comme exemple pour montrer aux étudiants de votre classe que, quoiqu'ils choisissent, l'art aura une signification tout à fait différente, cela leur donne alors un objectif dans la carrière qu'ils veulent embrasser. Malheureusement, ce n'est pas ainsi que l'on enseigne dans les écoles aujourd'hui. On se limite à une discipline, un point c'est tout. Ce n'est donc pas étonnant que, même à l'université, bon nombre de nos étudiants ne comprennent toujours pas à quoi sert vraiment l'enseignement aujourd'hui.

Je discute souvent avec des jeunes et leur manque d'instruction me sidère toujours. Prenons l'anglais, par exemple. Après l'école secondaire, mon fils est allé au collège pendant trois ans. Il a presque toujours eu de bonnes notes, mais il ne connaît pas l'orthographe. Pourtant, il était considéré comme un bon élève. C'est vraiment incroyable! Mon frère a trois enfants qui ont terminé leurs études universitaires et certains d'entre eux ne connaissent pas bien leur orthographe non plus.

À quoi rime tout cela? En effet, si les universités doivent vous imposer des cours de rattrapage dans des disciplines essentielles avant d'accepter votre inscription, cela signifie qu'il y a vraiment quelque chose qui cloche dans le système d'enseignement. Si on encourage les jeunes à choisir une carrière très tôt, ils sélectionnent les matières qu'ils veulent suivre en conséquence, en écartant d'autres de sorte que

[Text]

M. Marceau: Oui, mais je voudrais aller plus loin. Il y a beaucoup de jeunes qui, après avoir suivi des cours, après avoir obtenu des diplômes, ne peuvent pas trouver d'emploi parce qu'on leur dit: avez-vous de l'expérience? Le jeune dit: je n'ai pas d'expérience, je sors de l'école. Et souvent, on nous dit qu'à l'école, ils n'ont pas eu assez d'expérience pratique de ce qui se passe dans les entreprises, de ce que c'est qu'un métier, de ce que c'est que le travail qu'ils veulent faire. Je me demande si dans les écoles, il n'y a pas trop de théorie et pas assez de pratique.

Mr. Rygus: That is very true, very true, and it follows what I was saying a little earlier. In the European system, and Ron has much better first-hand knowledge than I have, but I will give you an example. In Germany, the latest figures I saw—and I guess the population of West Germany is about 55 million—showed that they have over 1 million apprentices, and we with our 24 million population have about 40,000 apprentices. That tells you a hell of a lot.

If youngsters were encouraged to choose careers early and if they knew what the job picture was many of them would choose trades careers. Certainly it is essential that our high schools give them the basics: the orientation, the mechanics side of things, some bench work, some elementary machinery, and then their other subjects would be much more relevant to them; because they would be part of the total objective of what they are going to pursue. That would be very helpful. But then you get down to money. I have spoken with some boards of education, and they say we cannot get \$100 more allowance from the provincial government to replace some of the machinery that is so antiquated it is falling apart. Yet we can afford, and we talk about, importing 5,000 skilled workers from elsewhere and, in many of these instances, the cost is astronomical. That is part of the problem.

In Europe, you cannot graduate as an engineer unless you have practical shop training. I personally have worked as a tool-maker for five years, and for five years in design engineering. My most disappointing experience was to see young hot-shot engineers, some of them with masters degrees and who are marvellous mathematicians and can draw circles and rings all around you but, when they design something nobody can make it; nobody can put it together. They have no idea about the real world. That is the problem with our education system. It is academic; it is theoretical. As I often say, it has been created by academics for academics.

Mr. Ron Lang (Director, Research and Legislation Department, the International Association of Machinists and Aerospace Workers): May I make just one point to underline what Mike said about the European system?

The Chairman: Yes.

[Translation]

chaque matière ne devient plus qu'un exercice abstrait. Cela explique une partie de notre problème.

Mr. Marceau: Yes, but I would like to go further than that. Many youngsters, after graduation, cannot find a job because they are always asked for experience. Yet, these youngsters cannot have any experience since they just graduated. Besides, we are often told that, at school, they do not get practical knowledge of what happens in private companies; what is a job, what is work and what they want to do. Maybe schools teach too much theory and not enough practice.

M. Rygus: C'est tout à fait vrai et cela rejoint ce que je disais tout à l'heure. Je vais vous donner un exemple de ce qui se passe dans le système scolaire européen, mais Ron connaît sans doute beaucoup mieux ce sujet que moi. La population de l'Allemagne de l'Ouest est d'environ 55 millions d'habitants; or, les dernières statistiques indiquent que ce pays compte plus d'un million d'apprentis alors que nous, avec nos 24 millions d'habitants, nous n'avons qu'environ 40,000 apprentis. C'est déjà très révélateur.

Si l'on encourageait les jeunes à choisir une carrière très tôt tout en leur brossant un tableau réaliste du marché du travail, beaucoup d'entre eux choisiraient des métiers manuels. Bien sûr, il est fondamental que nos écoles secondaires leur donnent l'essentiel, c'est-à-dire des services d'orientation, des cours pratiques de mécanique, quelques travaux en atelier et des cours élémentaires sur le fonctionnement des machines, de sorte que leurs autres matières leur paraîtraient beaucoup plus importantes puisqu'elles feraient partie de leur objectif global. Ce serait donc très utile, mais nous en revenons là à un problème d'argent. J'ai consulté plusieurs commissions scolaires qui m'ont dit qu'elles ne pouvaient pas obtenir \$100 de plus en allocation du gouvernement provincial pour remplacer des machines si vétustes qu'elles tombent en morceaux. Par contre, nous pouvons nous permettre de faire venir 5,000 travailleurs spécialisés de l'étranger, à un coût souvent astronomique.

En Europe, vous n'obtenez pas votre certificat de mécanicien tant que vous n'avez pas terminé un stage pratique dans un atelier. Personnellement, j'ai été ouilleur pendant cinq ans et j'ai ensuite fait du génie conceptuel pendant cinq autres années. Ce qui me décourageait le plus, c'était de voir de jeunes ingénieurs tout pimpants, certains avec des maîtrises et excellents mathématiciens, tracer des cercles et des courbes de tous les côtés, mais une fois qu'ils ont conçu quelque chose, personne ne peut le réaliser. Ils n'ont donc aucune idée de la réalité. C'est là le problème de notre système d'enseignement; il est beaucoup trop théorique. Comme je le dis souvent, il a été créé par des professeurs pour de futurs professeurs.

M. Ron Lang (directeur du Service juridique et de recherche de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale): Puis-je ajouter un mot à ce que vient de dire Mike au sujet du système européen?

Le président: Je vous en prie.

[Texte]

• 1005

Mr. Lang: Just one single point, and it happened in Sweden. I was visiting an aircraft assembling plant and there were a lot of small children running around, maybe 8, 10, 12 years old, and I asked the employer, "What in the world is going on here?" And he said, "This happens twice a year in each semester." He said, "The children of all the workers in the plant are brought in for a day to look around the plant to stay with their father and to see what is going on." What does their father do? How does he do it? Very practical.

M. Marceau: Une dernière question. Il se dépense au Canada à peu près 700 à 800 millions de dollars pour les politiques d'emploi. Est-ce que vous avez des suggestions à nous faire sur l'utilisation de ces sommes-là? Est-ce que nous devrions les diminuer et donner plus d'argent à l'entreprise privé et à des organismes comme celui dont vous venez de parler dans votre exposé? Est-ce qu'il devrait y avoir des orientations différentes ou croyez-vous que ces 700 ou 800 millions de dollars sont, dans l'ensemble, bien utilisés pour créer des emplois et répondre aux besoins actuels?

Mr. Rygus: Well, two things. I think we are going to have to spend more on training than we are doing now, but instead it would be training with a program and with a purpose. As it is now, we are just handing money around. In fact, in some instances—and I have said this, and I suspect that if we really sat down we could prove it—the purpose of some of these quickie training programs is to get people off the unemployment roll so that our employment statistics do not look so bad. This is how we are spending money.

The first thing we need is some manpower planning to find out what it is that we need to train for. Let us not train 50,000 graduates in something for which there are no jobs; and let us start telling the schools and the students where the job opportunities are going to be.

Secondly, let us set up some standards for training programs that are going to be universal across the country, because one of the things in our great industrial heartland of Canada, the province of Ontario, is that it has just recognized some of the basic trades, apprenticeable trades, in June of 1979. For the first time in their history, the machinist, the tool and die maker, and the mould maker are recognized trades.

You know, one of the key things that is important for a youngster is to be able to get his certificate of journeyman status that is acceptable throughout the length and breadth of this country. It is really important to him, and therefore you need national standards, and somebody has to establish them.

You need a follow-up. For example, in many instances, I have seen apprenticeship programs completely fall apart because the person who is in charge of the plant does not have a clue as to where to begin. You need some training of those people. And you need inspectors to follow-up periodically, to make sure the training as outlined is being pursued—a total follow-up.

[Traduction]

M. Lang: J'aimerais simplement vous dire un mot de ce qui s'est passé en Suède. J'y ai visité une usine d'assemblage de pièces d'avion et j'ai été surpris d'y voir un grand nombre de jeunes enfants de huit à douze ans environ. J'ai alors demandé à l'employeur ce qu'ils faisaient ici, et il m'a répondu que cela se produisait deux fois par an, chaque semestre. Il m'a ainsi raconté que les enfants de tous les travailleurs de l'usine sont ainsi amenés pour la journée, ce qui leur permet de rester avec leur père et de voir ce qui se passe tout autour d'eux. Ainsi, ils voient ce que font leur père, comment il se fait, pourquoi il le fait, etc. C'est donc une expérience très pratique.

Mr. Marceau: This will be my last question. In Canada, we spend about \$700 to \$800 million in job programs. Would you have any suggestions to make about the use of these funds? Should we reduce them and give more money to the private sector and organizations like the one you referred to in your brief? Should we have different objectives or do you think, as a whole, these \$700 to \$800 million really helps to create jobs and meet existing needs?

M. Rygus: Je vais vous dire deux choses. Tout d'abord, nous allons devoir consacrer davantage d'argent à la formation, mais cela devra se faire dans le cadre de programmes précis, avec des objectifs bien déterminés. À l'heure actuelle, nous nous contentons de distribuer de l'argent dans tous les azimuts. En fait, je suis convaincu que l'on pourrait prouver que l'objectif de certains de ces programmes de formation instantanés est de retirer les chômeurs des listes du chômage afin que nos statistiques ne soient pas trop catastrophiques.

Il faut d'abord commencer par faire une planification de la main-d'œuvre, afin de savoir exactement quels sont nos besoins de formation. En effet, ce n'est pas la peine de former 50,000 diplômés dans un métier qui est déjà saturé. Il faut donc expliquer aux étudiants, dans les écoles mêmes, dans quels secteurs ils pourront se trouver de l'emploi.

Deuxièmement, il faut normaliser les programmes de formation afin de les rendre uniformes dans tout le pays; en effet, ce n'est qu'en juin 1979, que l'Ontario, cette grande province industrielle du Canada, a reconnu certains métiers fondamentaux pour lesquels sont organisés des programmes d'apprentissage. Ainsi, c'est la première fois que l'on reconnaît la profession des machinistes, des outilleurs et des mouleurs.

Plusieurs choses importent pour un jeune, notamment que son certificat de compagnon soit reconnu dans tout le pays. C'est très important pour lui et il faudra donc que quelqu'un se charge d'établir des normes nationales.

Il faut aussi instaurer des programmes de suivi. Par exemple, il arrive souvent que des programmes d'apprentissage ne mènent nulle part simplement parce que celui qui en est responsable ne sait absolument pas par où commencer. Il faut donc former ces personnes. Il faut également que des inspecteurs se rendent sur place périodiquement pour s'assurer que le programme de formation se déroule comme prévu.

[Text]

We are going to need to spend more money but we are going to have to spend it with a developed program, knowing what the needs are—standardized programs, so that when people graduate, they are going to have an acceptable trade.

You know, one of the problems in this country is that too many employers want to train for their own needs; but the problem is that when their needs increase, and they need fifty or a hundred people, they want to hire from somewhere else that suits their needs. But if the other guy has trained them for his own needs, it is going to be no help to him.

So we had better start thinking in terms of national standards; because, if we do not, if one employer in New Brunswick trains someone for his standard and it is a quickie program, and the guy either leaves or that place closes up, which is an increasing problem in this country, he has to work somewhere else, and management there wants him to be trained and equipped today, and if he is not trained to basic standards, if he is not transferable across the country, then we have not done very much. Therefore governments ought to insist that these things are co-ordinated and standardized because, if you are going to invest four years of your early life in something, it ought to be something basic that is going to be good to you for the rest of your working days. It is a government investment.

Mr. Marceau: Thank you.

• 1010

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: I am not going to ask too many questions because they may not even be with the ideas you put forward.

I am struck by your reference to the fact that a very big employer, CP Air, does not have an adequate training program. How does that compare with Air Canada, CNR or the CPR? These are companies with which you have had contractual relationships for many years. I understand they have an apprenticeship programs. How do their apprenticeship program operate? Do they meet their needs? Do they train the people they need for the skilled positions?

Mr. Rygus: Let me give you some very frank observations. People like my assistant, Al Bourgeois, knows because he has worked for the CN, has negotiated on CN, and he can elaborate on it.

First of all, CP Air is going to expand rapidly in the next five years, and we are glad to see it because, my God, we need job creation in this country. But they certainly have not kept pace. They have done very little about meeting their needs.

Air Canada has a good training program. They almost meet their needs, but they, too, every once in a while, run short, and they do an excellent pirating job. They are one of the best pirates in the country. So help me God, you ask Rolls Royce, you ask Canadair what their number one problem is, and they will tell you Air Canada piracy. It takes a fair amount of training to train somebody to the skill Air Canada wants,

[Translation]

Donc, il faudra dépenser davantage d'argent, mais il faudra le faire dans le cadre d'un programme bien établi et uniforme tenant compte des besoins réels, afin que ceux qui ont ces diplômes puissent occuper un emploi acceptable.

Malheureusement, au Canada, beaucoup trop d'employeurs orientent leur programme de formation en fonction de leurs propres besoins. Or, quand ces besoins augmentent et qu'il leur faut engager 50 ou 100 personnes, ils veulent que ces personnes correspondent bien à leurs besoins. Par contre, si l'autre employeur a formé ces personnes selon ses propres besoins à lui, elles ne lui serviront à rien.

Il faut donc absolument envisager dès maintenant d'établir des normes nationales, faute de quoi un employé formé par un employeur du Nouveau-Brunswick, mais qui perd par la suite son emploi, ne pourra pas en trouver un autre ailleurs s'il n'a pas reçu une formation selon des normes nationales. En conséquence, s'il ne peut pas se déplacer dans tout le pays, nous n'aurons pas accompli grand-chose. Les gouvernements doivent donc s'assurer que tous ces programmes sont coordonnés et normalisés, car l'employé qui est prêt à consacrer quatre années de sa vie à un programme quelconque doit avoir l'assurance que c'est un bon programme et qui lui servira dans sa vie professionnelle. Pour le gouvernement, c'est un investissement.

M. Marceau: Merci.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Je n'ai pas l'intention de poser beaucoup de questions, car elles risquent de ne pas correspondre aux idées que vous avez avancées.

J'ai été étonné de vous entendre dire que CP Air, qui compte beaucoup d'employés, n'a pas un programme de formation adéquat. Qu'en est-il de ceux d'Air Canada, du CN ou du CPR? Vous avez avec ces sociétés des relations contractuelles depuis longtemps. Je sais qu'elles ont des programmes d'apprentissage, mais j'aimerais savoir comment ils fonctionnent? Sont-ils adéquats? Ces sociétés forment-elles des employés pour occuper des postes spécialisés?

M. Rygus: Permettez-moi d'être très franc. Al Bourgeois, mon adjoint, connaît très bien ce sujet étant donné qu'il a négocié avec le CN.

Permettez-moi de vous dire tout d'abord que CP Air va développer considérablement ses activités au cours des cinq prochaines années, ce qui nous fait grand plaisir étant donné que nous avons vraiment besoin de nouveaux emplois au Canada. Toutefois, cette société a pris très peu d'initiatives pour répondre à ses besoins.

Air Canada a un bon programme de formation qui lui permet de répondre à ses besoins, mais cela ne l'empêche pas, elle aussi, de se retrouver à court de personnel de temps à autre et d'aller faire du maraudage chez d'autres employeurs. En fait, cette société est l'un des meilleurs maraudeurs du Canada. Si vous demandez à Rolls Royce ou à Canadair quel est leur problème n° 1, ils vous répondront sans hésiter que

[Texte]

because they have high standards, and they do a fair amount of training, quite a bit of it. Every once in a while they run into shortages. So, when you are paying the best rates, it is not too hard to pirate.

Railroads do a pretty good job—fairly good job—for the most part and they have been the most steady, stable, consistent industry where they have tried to do a good job. But we do have a problem, and you might raise this with your colleague from Alberta when he comes, if he is from the government. I did not have an opportunity to needle them at that conference board because one of their officials got up and just about told us that this was the garden of paradise, and there were no problems, there were no shortages; if only the rest of the country and the world was a heaven like Alberta, then all would be great.

Except that I happened during the lunch break to meet one of the people from the education sector from Calgary, and he said they had sent a recruiting officer throughout the rest of Canada to get some instructors and they could not get anybody. The cost of living and housing and everything else is too high, and he said, We have shortages running out of our ears. He said, I wish I would have had time; I would have embarrassed my government friend from Alberta.

You know what the number one problem in Alberta is in the railways? Demand for skilled machinists and heavy-duty equipment people is so high that we cannot keep our apprentices the full four years. In many instances the construction people and others grab them after they have finished three years of training and offer them \$2.00, \$3.00 and \$4.00 more than they will get as a journeyman on the railroads, and we are having serious problems, primarily in Alberta, and it is beginning to be in B.C. also. So remind our friend from Alberta if you get a chance to see him.

But on the over-all basis the railways are doing a fairly good job. Again, one of our difficulties here is that in some instances, I know in some of the other trades—I do not know whether you have had the International Brotherhood of Electrical Workers appear before you—but one of their problems in railroad is that when they graduate an electrical apprentice when the building trade industry is booming, heck, those guys get \$2.00, \$3.00 or \$4.00 an hour more and it is hard to keep them on the railroads. That is part of the problem. That is really not the total fault of the railroads, except if they would only get a little more generous and pay more money, that would help.

Mr. Orlikow: Let us just go back to Air Canada for a while. You say they are doing a good job as compared to CP, but they still have to pirate. Why? Are they also not training enough people? Are they also not putting enough effort into it?

Mr. Rygus: There are two things that are happening. It is not always predictable as top the number of people who will

[Traduction]

c'est le maraudage effectué par Air Canada. Il faut pas mal de temps pour inculper à un employé les compétences que recherche Air Canada, d'autant plus que ces compétences sont très élevées; cette société s'occupe pas mal de formation, mais, de temps à autre, elle a des pénuries de personnel. Or, quand vous offrez les meilleurs salaires, ce n'est pas difficile d'attirer les employés des autres sociétés.

Les sociétés de chemins de fer ont d'assez bons programmes de formation, qui sont assez stables, réguliers et logiques. Nous avons toutefois un problème, que vous voudrez peut-être aborder avec votre collègue de l'Alberta lorsqu'il viendra, à condition que ce soit un représentant du gouvernement. Je n'ai pas eu l'occasion de les contester lors de cette réunion, étant donné que l'un de leurs représentants n'a pas arrêté de nous dire que l'Alberta était un véritable paradis, où il n'y avait pas de problème ni de pénurie de travailleurs; en un mot, si le Canada et le monde entier étaient aussi paradisiaques que l'Alberta, tout serait parfait.

Pourtant, pendant l'heure du déjeuner, j'ai rencontré un représentant du secteur scolaire de Calgary, qui m'a dit qu'ils avaient essayé de recruter des enseignants dans toutes les autres provinces, mais qu'ils n'avaient trouvé personne. Il m'a dit que tout coûtait trop cher et qu'ils avaient des pénuries jusqu'au cou. J'aurais donc bien aimé avoir le temps de mettre mon collègue de l'Alberta un peu dans l'embarras.

Savez-vous que le premier problème en Alberta concerne les chemins de fer? Ces sociétés recherchent tellement de machinistes qualifiés et d'opérateurs de machines lourdes que nous n'arrivons pas à garder nos apprentis pendant les quatre années complètes. Très souvent, l'industrie de la construction et les autres secteurs industriels viennent les recruter après leur troisième année de formation; ils leur offrent trois ou quatre dollars de plus qu'ils ne toucheraient en tant que cheminots, ce qui cause des problèmes très graves en Alberta, notamment, et un peu aussi en Colombie-Britannique. Donc, si vous le rencontrez, ne manquez pas de rappeler tout cela à notre ami de l'Alberta.

Dans l'ensemble, toutefois, les sociétés de chemins de fer ont un assez bon programme de formation. Certes, il y a des problèmes... Je ne sais pas si la Fraternité internationale des électriciens va comparaître devant vous, mais le problème avec les sociétés de chemins de fer c'est que, lorsqu'un apprenti peut y toucher trois ou quatre dollars de plus de l'heure, et il est donc difficile de le garder dans les chemins de fer. Bien sûr, ce n'est pas uniquement la faute des sociétés de chemins de fer; seulement, si elles étaient un peu plus généreuses et qu'elles offraient un salaire un peu plus intéressant, ça aiderait.

M. Orlikow: Revenons-en un peu à Air Canada. Vous avez dit que son programme de formation était assez bon comparé à celui du CP, mais que cette société faisait beaucoup de maraudage. Pourquoi? Ne forme-t-elle pas suffisamment de travailleurs? N'y consacre-t-elle pas suffisamment d'efforts?

M. Rygus: Il y a deux choses. Tout d'abord, on ne peut pas toujours prévoir le nombre de ceux qui prendront une retraite

[Text]

retire early or leave for various reasons. In a company as large as Air Canada with such a high percentage—I guess about 40 per cent of what you would normally call the blue collar workforce is skilled to highly skilled. Consequently many of their foremen and upper levels of management come from those ranks. And they retire early and take promotions to fill vacancies, so there is an unpredictable number that leave and they have to promote from within, and a gap develops. So, when you hire 15 or 20 people in the top skills category and you hit companies like Canadair and Rolls Royce, even for half a dozen or a dozen people, you can hear the screams from coast to coast—it hurts—because they have enough problems trying to train them themselves.

• 1015

Mr. Orlikow: What about some other industries? The pulp and paper industry is poised for a tremendous capital expansion. I presume they are going to need many more skilled people. Have they been training people?

Mr. Rygus: Fairly well. Not quite to the extent that we should. There is not a formal apprenticeship program in all of the companies. We have maintenance people in quite a number of mills. Some of them have been doing a fairly good job, but they do run into shortages periodically. I am glad you mentioned that one because there is a tremendous upgrading of machinery and equipment in that field. They are spending hundreds and hundreds of millions of dollars on energy efficient and antipollution stuff, as well as updating of equipment. While it is a prosperous industry, it is a fairly high technology industry. They are going to need a lot more and I think they are going to run into shortages in the next three, four or five years.

Mr. Orlikow: Do any of these companies—and I am talking now about the ones who do train people—sit down with you and discuss the problems of what they are going to need et cetera or do they consider these kind of questions to be purely a management prerogative.

Mr. Rygus: In the paper industry they are a bit more sophisticated than in some of the other industries. They have had a longer history of bargaining, and there is better outlook for the most part. We do not have membership in all of the mills but, at firsthand experience, it is a better industry in terms of meeting with the union and sitting down and trying to work out these problems. I can tell you stories about other industries where that just is not so.

Mr. Orlikow: So, if they will not discuss it with you and they have not done their job then the only real alternative is that the government play a much more active role than it has in the past in insisting that training programs be established.

[Translation]

anticipée ou qui quitteront leur emploi pour toutes sortes de raisons. A Air Canada, un pourcentage élevé, soit environ 40 p. 100, de ceux que l'on appelle généralement les cols bleus occupent un emploi allant de spécialisé à extrêmement spécialisé. En conséquence, un grand nombre des contremaîtres et des cadres supérieurs sont d'anciens cols bleus. Ils prennent une retraite anticipée et la direction doit donc accorder des promotions pour combler les emplois vacants; donc, un nombre imprévisible d'employés partent et la direction doit accorder des promotions pour occuper les emplois laissés vacants, ce qui crée un vide. Ainsi, lorsque vous engagez une vingtaine de personnes pour occuper des postes de cadre supérieur et que vous allez chercher vos candidats dans des sociétés comme Canadair et Rolls Royce, même s'il ne s'agit que d'une demi-douzaine ou d'une douzaine d'employés, cela fait mal. Les sociétés victimes ont d'ailleurs tout à fait raison de s'en plaindre, car elles ont déjà assez de mal à former leurs employés elles-mêmes.

M. Orlikow: Qu'en est-il des autres secteurs industriels? Apparemment, l'industrie des pâtes et papiers va développer considérablement son capital. Il lui faudra donc sans doute engager beaucoup d'autres travailleurs qualifiés. Forme-t-elle des travailleurs?

M. Rygus: Assez bien, mais pas autant que nous le voudrions. Toutes les entreprises n'ont pas un programme d'apprentissage officiel. Le système marche assez bien, mais ces usines connaissent périodiquement des pénuries de personnel. Je suis heureux que vous parliez de cette industrie étant donné qu'elle consacre actuellement énormément d'argent à ses machines et à son équipement. En effet, cette industrie dépense des centaines de millions de dollars en dispositifs de conservation d'énergie et de lutte contre la pollution, ainsi qu'en achat de matériel. C'est une industrie prospère, dont la technologie est assez avancée. Elle va donc avoir besoin de travailleurs et je suppose que, d'ici cinq ans, elle connaîtra des pénuries de personnel.

M. Orlikow: Les entreprises qui ont un programme de formation viennent-elles discuter avec vous de leurs problèmes d'embauche future ou estiment-elles que cela relève uniquement de leur direction?

M. Rygus: L'industrie des pâtes et papiers est un peu plus avancée que d'autres. Le processus de négociation collective y existe depuis plus longtemps et, en général, les perspectives y sont meilleures. Nous n'avons pas de membres dans toutes les usines, mais j'ai constaté moi-même que ce secteur industriel est plus disposé que les autres à discuter avec les syndicats pour essayer de résoudre les problèmes. Je pourrais vous parler d'autres secteurs industriels où ce n'est pas du tout ainsi que cela se passe.

M. Orlikow: Si des entreprises refusent de discuter avec vous et qu'elles n'ont pas fait ce qu'elles devaient faire, la seule solution qui reste, c'est que le gouvernement intervienne davantage que dans le passé pour s'assurer que des programmes de formation fonctionnent bien.

[Texte]

Mr. Rygus: There is no question about it, and I do not want to name names unnecessarily because I think the problem is the issue, that if the government starts putting conditions on funds we are going to get some results. And if the government insists on programs that will get results we are going to start getting somewhere. I can name one company—not by name but it is a glaring example—in Ontario with about 100 people, for the most part skilled people. One day we learned that the company hired an apprentice. There was no provision for an apprenticeship in the agreement. So when we asked the company what this was all about, they told us they were going to train an apprentice. So they brought him into the shop. We did not know a thing about it. Consequently that poor young lad encountered a cold shoulder to begin with. The foreman had never had one minute's training in how to deal with apprentices and here they had just thrown a young lad in without any preparation, without any training, with no orientation—they were going to have an apprentice program. Well, that is the last way to do it.

We have been encouraging companies year in and year out. We have programs. We have manuals. In fact every year we update our staff on how to deal with these problems. We are glad to sit down with employers and work out programs that work. We are interested in programs that work and in a number of companies we do have successful programs as examples of how it can work. I will give you an example: the automotive repair industries in addition to the building trades. By the way perhaps one of the things that we overlooked when the CLC appeared here, speaking of a grant-levy system, was the building trades industry has perhaps the best example of a grant-levy system in principle, working principle. However, in effect, in the automotive repair industry for the most part you will not find a garage with 1,000 or 2,000 employees in it. It ranges from 25 to 50 employees. We have quite a number of agreements in major cities. There are apprenticeship programs in every garage. The government insists that you must have licensed mechanics to certify cars as roadworthy, and all garages have apprenticeship programs. The contract provides for it and we co-operate with it. We make sure that these youngsters get the best of co-operation with the journeymen and so forth. It works where you want to make it work, and we as a union want to make it work because to us it is really, really important. It means membership and we are interested in having skilled membership. Hopefully, one of these days we are going to convince employers that skilled membership is more productive, more efficient and in the long run a better investment for them too. But it has been a long exercise.

[Traduction]

M. Rygus: C'est évident, et, sans vouloir donner de noms, j'estime que nous n'obtiendrons de résultats que si le gouvernement commence à imposer des conditions avant de distribuer des fonds. Si le gouvernement insiste vraiment pour que ces entreprises aient des programmes efficaces, je crois que nous aurons des résultats. Je vais vous citer le cas d'une entreprise, qui n'est pas la seule, mais qui est sans doute l'exemple le plus flagrant. Cette entreprise ontarienne compte une centaine d'employés, pour la plupart qualifiés. Un jour, nous avons appris que cette société avait embauché un apprenti. Étant donné que la convention collective ne prévoyait aucune disposition sur l'apprentissage, nous avons demandé à cette société ce que cela voulait dire et elle nous a répondu qu'elle allait former un apprenti. Elle l'a donc fait venir dans l'atelier. Nous n'en savions absolument rien. Bien sûr, au début, ce pauvre jeune homme n'a pas été très bien reçu. Personne n'avait expliqué au contremaître comment former un apprenti et la société venait de lui confier un jeune homme sans aucune préparation, sans aucune formation et sans aucune orientation. C'est cela qu'elle appelait un programme d'apprentissage. C'est vraiment la pire façon de procéder.

Nous encourageons constamment les entreprises à avoir des programmes de formation. Nous avons de tels programmes, nous avons des manuels et, en fait, nous expliquons chaque année à notre personnel comment faire face à ces problèmes. Nous sommes tout à fait disposés à aider les employeurs à mettre sur pied des programmes de formation efficaces. C'est cela qui nous intéresse et, dans un certain nombre d'entreprises, nous avons réussi à instaurer des programmes très positifs. Permettez-moi de vous donner l'exemple de l'industrie des réparations d'automobiles en plus de celui des métiers du bâtiment. A propos, lorsque le CTC a comparu devant votre Comité, et qu'il a parlé du système de subventions et de cotisations obligatoires, nous avons oublié de dire que le secteur du bâtiment était sans doute le meilleur exemple de secteur industriel où ce système fonctionne bien. En tout cas, dans l'industrie de la réparation des automobiles, vous ne trouverez pratiquement pas de garage employant 1,000 ou 2,000 travailleurs. Généralement, cela va de 25 à 50 employés. Nous avons signé un certain nombre d'accords dans plusieurs grandes villes. Il y a des programmes d'apprentissage dans tous les garages. Le gouvernement exige que les mécaniciens attestant le bon état des voitures soient diplômés et que tous les garages aient des programmes d'apprentissage. C'est prévu dans le contrat; quant à nous, nous nous assurons que les jeunes apprentis obtiennent le maximum de collaboration de la part des compagnons et des autres employés. En effet, un tel programme ne marche que si vous le voulez vraiment; notre syndicat tient à ce que cela marche, car c'est un programme très important. En effet, cela nous permet de recruter des membres et, surtout, des membres qualifiés. Un de ces jours, nous espérons pouvoir convaincre les employeurs que les employés qualifiés sont plus productifs, plus efficaces et que, à la longue, c'est donc un meilleur investissement pour eux aussi. Mais c'est un long processus.

[Text]

• 1020

The Chairman: Now we have a man from Alberta, Jim Hawkes, from Calgary West.

Mr. Rygus: Is he an economist?

The Chairman: No, I thought he was but he tells me he is not.

Mr. Hawkes: I am an academic. I should probably start by saying that perhaps the people of Alberta owed a debt of gratitude to the federal government for October 28. They turned a skill shortage into a skill surplus with the last federal budget. At least that is the rhythm I am getting currently.

The Chairman: I will not respond to that.

Mr. Hawkes: I have several quite serious questions, I think, that arise out of your brief. Maybe some are reinterpretation of your brief, but they are really dilemmas that are surfacing in my head after being on this committee for several months because we have a better understanding of the problem than we do the solutions. Partly it is your frankness that leads me to the kinds of questions I am about to ask.

One of the dilemmas in my mind that I guess got started in our meeting in Washington, D.C., still exists in my head. It relates to your assertion that we need a body or something to give us a better national inventory. Part of what they said to us in Washington was that in some ways a national inventory of skills and demand borders on the useless because people tend to be vested in living in the regions in the United States. It is very hard to get somebody to move from California to Pennsylvania. Similarly it may not be so difficult from Pennsylvania to California, but certainly in reverse.

We are going back to the United States in two- or three-weeks' time into a couple of areas where they tried to do the inventory and the co-ordination job on a regional basis. Part of our group is going to New York and some of us are going to Denver because these, the Americans tell us, are examples of where the co-operation within a geographic area seems to be working, with labour, management and government getting better co-ordinated. The training is occurring and they are overcoming their skill shortages by dealing with the population basically as it exists.

My question to you is, given your understanding of Canada, Canadians and your own membership, are you really saying to us that the primary need is to look at this problem nationally? Or would it be better in a country like this to strengthen some sense of regional or area building of inventories that may be aggregated to the total at some point? If we are really going to spot the difficulties and train to overcome those difficulties before they get too severe, are we better off to try to do that in smaller geographic units or are we better off to try and do it with the country as a whole?

Mr. Rygus: That certainly is a very pertinent question, and if I inferred anything wrong about academics I take it back in

[Translation]

Le président: Je vais maintenant donner la parole à un député de l'Alberta, Jim Hawkes, qui représente Calgary-Ouest.

M. Rygus: Est-il économiste?

Le président: Non, je croyais qu'il l'était, mais il me dit que non.

M. Hawkes: Je suis professeur. Je devrais peut-être commencer par dire que les habitants de l'Alberta sont reconnaissants au gouvernement fédéral depuis le 28 octobre, date à laquelle une pénurie de travailleurs qualifiés a été transformée en un surplus, dans le dernier budget fédéral. C'est en tout cas ce qu'on m'a dit.

Le président: Je ne répondrai pas à cela.

M. Hawkes: J'ai plusieurs questions importantes à vous poser au sujet de votre mémoire. C'est peut-être une question d'interprétation, mais je suis de plus en plus perplexe car, depuis plusieurs mois que je siège à ce Comité, j'ai l'impression que nous comprenons beaucoup mieux le problème que nous ne lui envisageons de solution. C'est en partie en raison de la franchise que vous avez manifestée que je vais vous poser les questions suivantes.

C'est lorsque nous nous trouvions à Washington, que j'ai commencé à me poser le problème suivant. Vous avez dit qu'il fallait charger un organisme de faire un inventaire national de nos ressources en main-d'œuvre. Or, on nous a dit à Washington qu'un inventaire national des qualifications et de la demande était pratiquement inutile étant donné que les travailleurs préféreraient rester dans la région où ils s'étaient implantés. Ainsi, on nous a dit qu'il était très difficile de faire venir quelqu'un de Californie jusqu'en Pennsylvanie. Ce n'est peut-être pas aussi difficile de faire venir quelqu'un de Pennsylvanie jusqu'en Californie, mais en tout cas, l'inverse est vrai.

Nous allons repartir aux États-Unis dans deux ou trois semaines et nous rendre dans plusieurs régions où ils ont essayé de faire cet inventaire et de coordonner les programmes au niveau régional. Une partie de notre Comité va se rendre à New York, tandis que le reste ira à Denver. Les Américains nous ont dit que ces deux villes étaient des exemples où, à l'intérieur d'une zone géographique, la collaboration semblait marcher entre les syndicats, le patronat et le gouvernement. Ainsi, ces régions ont réussi à mettre en place des programmes de formation et à régler leur problème de pénurie de main-d'œuvre qualifiée à partir de la population locale.

D'après ce que vous savez du Canada, des Canadiens et de vos propres membres, pensez-vous vraiment que nous devrions avant tout étudier ce problème dans un contexte national? Ne vaudrait-il pas mieux, dans un pays comme le nôtre, encourager des inventaires régionaux ou locaux, qui pourraient ensuite être consolidés d'une façon ou d'une autre? Si nous voulons vraiment cerner les problèmes et former les travailleurs avant que la situation ne soit trop grave, ne vaudrait-il pas mieux que nous nous limitions à de petits secteurs géographiques plutôt que de nous attaquer à l'ensemble du pays?

M. Rygus: Votre question est tout à fait pertinente et, si j'ai dit quoi que ce soit contre les professeurs, je le retire en ce qui

[Texte]

your case after the first question. If you look at the last paragraph on page five of our brief, we say:

• 1025

"We need a national inventory of skilled jobs by province and by region."

Both; we need them all because, I tell you, there are very few areas of surpluses today in Canada or the United States, of skilled workers—very few but we know where the greater shortages are, and where there are greater shortages, we had better put more money in there and emphasize more programs, so those regions will be able to meet their problems two or three or four or five years hence. That is part of the problem. In fact, in many instances we hear of generalities, but generalities in this field have very little significance or meaning. I think we need more specifics and we need them by industry, too. Let me give you an example. I have had people from aerospace plants come to me and say, we want to persuade the government to approve work permits, but we think there are hundreds of construction sheet metal workers that ought to be able to do aircraft sheet metal workers' job. I said, my friend, you are talking about the sun and the moon. There is no comparison between a sheet metal worker in construction and a sheet metal worker on aircraft. There is just no comparison. A sheet metal worker works with two or three different kinds of ordinary well-known metals to one-sixteenths or one-eighth of an inch tolerance; an aircraft sheet metal worker works with no end of exotic materials; has to have a knowledge of tooling, production processes and finishing. In many instances he has to work to precision which is an infinitesimal-thousandth of an inch. There is just no comparison whatsoever, so forget it. We need it by industry. That is one of the problems about our country, too. We have titles without understanding what those titles really mean. A sheet metal mechanic in construction is not a sheet metal mechanic in aerospace. They are just not two similar jobs even. You can become a qualified sheet metal mechanic in construction with a Grade 10 education at most; you have to stretch it in aerospace, to make it with a Grade 12 or Grade 13 education. You need a lot more supplementary technical studies. They are not the same.

Yes, we do need to do it on a regional basis, but the national one requires co-ordination of two things. We need to look at the national picture, but we need to set national standards, which is one of the important things. I want to reiterate, one of the attractive features to a youngster is to tell him: when you graduate as an apprentice, you will get a certificate that is good to you throughout the length and breadth of this country. It is a tremendous inducement to youngsters. It is important.

The additional problem in the U.S.—and you can probably glean it when you get there—is emphasis by region on increased military spending. It is going to cause them headaches like they never thought of before. The military today do not know what to do to keep their skilled people in the trades, in the military side. Add to that the countless billions they are going to spend on military hardware. I do not know where they are going to get them from. In some instances, the location of contracts are going to be done on a regional basis, where the

[Traduction]

vous concerne. Si vous regardez la page 5 de notre mémoire, au dernier paragraphe, nous déclarons:

Il nous faut inventorier, à l'échelle nationale, le nombre d'emplois spécialisés, par province et par région.

Il nous faut les deux, il nous les faut tous, car il y a très peu de surplus aujourd'hui au Canada ou aux États-Unis de travailleurs spécialisés... Toutefois, nous savons où la pénurie est la plus grande et c'est là qu'il faut consacrer plus d'argent, promouvoir un plus grand nombre de programmes de façon à ce que ces régions soient capables de faire face à leurs problèmes dans 2, 3, 4 ou 5 ans. Cela fait partie du problème. En fait, dans de nombreux cas, nous entendons parler de généralités, mais dans un tel domaine, de telles généralités ont très peu d'importance ou de sens. Il nous faut des détails plus précis et il nous faut des données sur l'industrie aussi. Permettez-moi de vous donner un exemple. Des représentants d'usines d'aérospatiale sont venus me voir et m'ont dit vouloir persuader le gouvernement d'approuver des permis de travail; mais ils croient qu'il existe des centaines de tôliers de bâtiment qui devraient pouvoir faire le travail d'un tôlier de l'aérospatiale. Je lui ai répondu qu'il comparait des pommes et des oranges. Il n'y a aucune comparaison possible. Un tôlier du bâtiment travaille deux ou trois sortes différentes de métaux ordinaires bien connus, avec une tolérance d'un seizième ou d'un huitième de pouce; un tôlier de l'aérospatiale doit travailler toutes sortes de matériaux exotiques, doit connaître l'outillage, les procédés de production et de finition. Dans de nombreux cas, il doit travailler au millième de pouce. Cela ne se compare absolument pas, laissez tomber. Il nous faut donc un relevé par industrie. C'est là un autre des problèmes du pays. Nous avons des titres, sans comprendre ce que ces titres signifient vraiment. Un tôlier du bâtiment n'est pas du tout un tôlier de l'aérospatiale. Les deux emplois sont complètement différents. Vous pouvez devenir un tôlier du bâtiment qualifié avec une dixième année; si vous voulez aller dans l'aérospatiale, il vous faut une douzième ou une treizième année. Il vous faut avoir fait beaucoup plus d'études techniques. Ce n'est tout simplement pas pareil.

Donc, il nous faut les données sur une base régionale, mais à l'échelle du pays, il faut une coordination des deux. Il nous faut avoir un aperçu national, il nous faut des normes nationales, facteur tout à fait important. Je tiens à répéter qu'on pourrait attirer les jeunes si on pouvait leur dire que lorsqu'ils termineront leur apprentissage, ils posséderont un certificat reconnu partout du pays. C'est là un attrait énorme pour les jeunes. C'est important.

Aux États-Unis, il y a un autre problème, et vous vous en rendrez probablement compte sur place, on insiste, par région, sur l'accroissement des dépenses militaires. Ils vont ainsi récolter des maux de tête qu'ils n'auraient jamais cru possibles. Les militaires, aujourd'hui, ne savent pas comment occuper leur personnel spécialisé. Ajoutez à cela les milliards qu'on dépensera en équipement militaire. Je ne sais vraiment pas où ils les trouveront. Dans certains cas, les contrats seront attribués par région, selon la présence de travailleurs. Deuxièmement, pour

[Text]

workers are. Secondly, in air transport, for example, there is a greater degree of mobility; you are under one national agreement; railroads has one national agreement. There is more tendency to move and take your seniority with you in many instances—those kinds of things. It is not going from company A to company B; you are going to work for the same employer. There is a greater degree of mobility in some companies, in some industries, than others, so we need it all. It is not just one.

Mr. Hawkes: I think your testimony has been different from that we received from lots of similar groups. I may be putting your ideas into a different set of words here and that is partly just to check out if I am correct. Our educational system from grade one on through—and I accept your criticism—of it has supposedly been designed to equip people to go into post secondary education by giving them background skills in reading, writing, arithmetic and some other kinds of things, and that basically has been preparation to pursue further academic training.

• 1030

What I hear you saying has the following possibilities to me, that if we were to start earlier somewhere in that educational ladder, perhaps in grade 9 or grade 10, to provide more emphasis on education that would lead to the development of skilled trades people we could produce a different kind of stock of trainable people that would require less time to acquire highly developed skills once they entered industry. Is that partly the European experience?

What I heard you saying was that we could redesign the mathematics courses, we could redesign the English courses, we could add perhaps some shop courses, although I do not think you said that, but some hands-on type learning in that public education system, and we would have many more people who when they entered industry into a training program would take less time and might, in fact, be productive from day one in the sense of returning to the employer something close to what it costs right from the start because of their background-training level. I detect a strong thrust in that direction as I read through the brief and I would like confirmation, or quarrel with that if I am wrong.

Mr. Rygus: Let me elaborate on a couple of points, and I will say it in my words. In some areas I differ.

First of all, I want to emphasize that I think the first thing we need to do is assist youngsters to choose their careers around the beginning of high school. It is not going to be 100 per cent effective in all cases and they are not going to do it the second day after they enter grade 9. We will have to start doing that gradually so that whatever subjects they pursue in high school will be relevant to their careers.

If they are going to be machinists or tool die makers, or a journeyman fitter when they get down the road which is very prevalent, for example, in shipyards, or they want to be an

[Translation]

le transport aérien par exemple, il y a beaucoup plus de mobilité; il y a une entente nationale, les chemins de fer ont conclu une entente nationale. On a beaucoup plus tendance à changer d'emploi tout en gardant son ancienneté, ce genre de chose. Il ne s'agit pas de passer de l'entreprise A à l'entreprise B; vous continuez à travailler pour le même employeur. Il existe donc une mobilité plus grande dans certaines entreprises, dans certaines industries que dans d'autres. Il nous faut donc tout, un seul aspect ne suffit pas.

M. Hawkes: Votre témoignage diffère de celui de nombreux groupes semblables. J'aimerais reformuler vos idées en partie pour voir si j'ai bien compris. Notre régime scolaire, de la première année à la dernière, et j'accepte vos critiques à ce sujet, a été conçu pour préparer les gens à suivre des études post-secondaires en leur donnant des compétences de base, en lecture, en écriture, en arithmétique et autres, c'est-à-dire une préparation pour suivre des études plus poussées.

Si j'ai bien compris, vous invoquez la possibilité que si nous commençons plus tôt dans le régime scolaire, peut-être en neuvième ou en dixième année, à insister sur l'enseignement qui pourrait encourager la formation d'hommes de métier spécialisé, nous pourrions préparer un groupe d'étudiants d'un genre différent lesquels, une fois rendus dans l'industrie, pourraient acquérir plus rapidement des compétences très spécialisées. Est-ce là en partie l'expérience vécue en Europe?

Vous prétendez que nous pourrions repenser les cours de mathématiques, repenser les cours d'anglais, ajouter peut-être des cours d'atelier bien que vous ne l'ayez peut-être pas dit, mais des cours de formation pratique dans le régime scolaire public, ce qui nous permettrait de disposer d'un plus grand nombre d'étudiants qui, à leur entrée dans l'industrie, dans un programme de formation, auraient besoin d'une formation moins longue et pourraient même, en fait, commencer à être productifs le premier jour en ce sens que l'employeur récupérerait presque tous ses coûts dès le début, étant donné le niveau de formation des étudiants. Je relève un courant très fort en ce sens dans tout votre mémoire et j'aimerais que vous me le confirmiez ou que vous apportiez des rectifications si je fais erreur.

M. Rygus: Laissez-moi apporter plus de précisions sur quelques points; je vais le dire dans mes mots. A certains égards, nous différons d'opinions.

Tout d'abord, je tiens à souligner que j'estime que la première chose qu'il nous faut faire c'est aider les jeunes à choisir leur carrière au début des études secondaires. Les résultats ne seront pas efficaces à 100 p. 100, dans tous les cas, et les étudiants ne feront pas leur choix dès leur entrée en neuvième année. Il nous faudra procéder graduellement de façon à ce que les sujets étudiés à l'école secondaire complètent leur carrière.

Si l'élève veut devenir machiniste, ouilleur, ajusteur, pour travailler par exemple plus tard, ce qui est très commun, dans un chantier naval ou s'il veut devenir technicien en électronique

[Texte]

electronics technician, then all of the subjects they will take during their high school will become relevant to their careers; they will have a different kind of purpose in their education. That is one of the most important things, and we are going to have to involve parents much more in that field.

We need more practical equipment in schools today. That does not mean to say we have to build new ones. There is nothing wrong with sending a youngster for one day, or a week or something of that kind to a vocational school in the city. We have combination high schools. Some of them have more practical equipment than others. But this is an area we need to stress, an area where we need to invest some money because, in some instances, we have equipment there that is 50 to 100 years old, and I have some experience in that, you would not believe you are in the same world when you get out to work. Once a youngster is committed to a certain field or a career that is likely the field he is going to seek apprenticeship in or training programs in industry there will have been a commitment during the high school years of that youngster.

One of the problems today is that too many of them leave before they finish high school. Many of them leave at age 16. So, they look for a job. In some instances where employers have not been very careful about their selection of apprentices the dropout rate has been very high. They pick somebody off the street who has no commitment to anything; he or she has nothing to do and so they will try this and three or six months later they find it is not what they wanted. If that youngster had been interested in that field, had some practical experience, and had taken the subjects that were going to be essential to him or her in industry training later on, they would have left school with a commitment: This is what I am going to pursue. If we had more employers who are committed to training, there would be opportunities. The minute you leave school, scores of employers would have ready-made openings for training in that field and there would be more natural flow. That is the secret.

• 1035

But the flaws in it are horrendous. Our school, in fact, our society, glamorizes white-collar careers. That is the purpose of life. In fact, too many parents think that if their Johnny or Jane takes anything but a professional glamour career he or she must be a dummy. That is the kind of thinking that prevails today, even in our high schools. Hell, economics run the high schools, so what else do we expect?

I agree with you on one point; the purpose of our high schools is to channel youngsters into higher education. Studies show that only 25 per cent pursue education beyond high school. I am not opposed to their going; by all means. But what are we doing for the other 75 per cent? We are not looking after them. And it is amazing. Some of the companies that have started good apprenticeship programs say they have ten times as many qualified applicants as they have vacancies for. So it is not the case that the youngsters do not want to pursue fields. You can do a better job in equipping them to pursue

[Traduction]

que, alors il faudrait que tous les sujets étudiés à l'école secondaire cadrent avec sa carrière future; ainsi, l'étudiant poursuivra un objectif différent. C'est là une des choses les plus importantes, il va falloir que les parents participent beaucoup plus à ce niveau.

Il nous faut plus d'équipement pratique dans les écoles aujourd'hui. Cela ne signifie pas qu'il nous faut construire de nouvelles écoles. Rien n'empêche d'envoyer un jeune passer une journée ou une semaine dans une école technique en ville. Nous avons des écoles secondaires mixtes. On trouve dans certaines plus d'équipement pratique. Toutefois, il nous faut accentuer ce secteur, il nous faut y investir de l'argent, car dans certains cas, nous disposons d'équipement qui a cinquante ou cent ans, je l'ai vu; il est difficile de s'imaginer que vous êtes dans le même monde lorsque vous commencez à travailler. Une fois qu'un jeune s'est engagé à suivre certaines études ou à poursuivre une carrière, il est fort probable que c'est dans ce secteur qu'il cherchera à devenir apprenti ou à suivre des programmes de formation sur le tas, tout simplement parce qu'il s'y était déjà engagé lors de ses études secondaires.

L'un des problèmes actuels est que trop souvent les jeunes quittent l'école avant d'avoir terminé leurs études secondaires. Nombre d'entre eux quittent l'école à seize ans pour chercher un emploi. Dans certains cas, lorsque les employeurs n'ont pas choisi les candidats à l'apprentissage avec soin, le taux d'abandon est très élevé. On prend quelqu'un dans la rue qui n'a aucun engagement; cette personne n'a rien à faire et donc est toute disposée à essayer; mais trois ou six mois plus tard elle constate que ce n'est pas ce qu'elle voulait. Si ce jeune s'était intéressé au domaine, avait acquis une certaine expérience pratique et avait étudié à l'école les sujets qui lui seraient essentiels plus tard pour acquérir une formation dans l'industrie, il aurait quitté l'école déjà convaincu: c'est ce que je vais essayer de promouvoir. Si un plus grand nombre d'employeurs s'engageaient à fournir la formation, les occasions existeraient. Beaucoup d'employeurs auraient des ouvertures où il serait possible d'acquérir une formation et le roulement se ferait plus naturellement. C'est là le secret.

Mais les lacunes sont horribles. Nos écoles, en fait notre société, valorisent les carrières de cols blancs. C'est là l'objectif de la vie. Enfin, un trop grand nombre de parents pensent que si leur enfant choisit autre chose qu'une carrière professionnelle vantée, il doit être un idiot. C'est l'attitude qui a cours aujourd'hui, même dans nos écoles secondaires. Évidemment, ce sont les finances qui dirigent les écoles secondaires et donc, à quoi d'autre pouvons-nous nous attendre?

Je suis du même avis que vous sur un point: l'objectif de nos écoles secondaires est de préparer les jeunes à une instruction plus poussée. Des études démontrent que 25 p. 100 seulement des étudiants poursuivent leurs études après l'école secondaire. Je ne m'y oppose pas; qu'ils y aillent. Mais quoi faire des autres 75 p. 100? Nous ne nous en occupons pas. C'est étonnant. Certaines entreprises qui ont lancé d'excellents programmes d'apprentissage avouent avoir dix fois plus de candidats qualifiés que de postes. Ce n'est donc pas que les jeunes ne veulent pas se spécialiser. Il serait toutefois possible de

[Text]

those fields, because youngsters are interested in training. The opportunity and potential are great in this country.

Mr. Lang: May I add a little bit to that? I lived in Great Britain for two years and I have been over there a number of times since, the last time being two weeks ago, I guess. I spent some time in the U.K., I visited the department of employment, and I was out at the technical college in Bracknell, which is about 40 miles southeast of London. I spent a day out there.

When I lived there, one of my young lads, who at that time was eight years old, was taking drafting, he was taking machine work, he was taking lathe work, along with all of the academic subjects that would permit him to go to university if and when he wished. In the technical colleges, they are turning out skilled tradesmen at the ages of 19 and 20. They have completed their apprenticeship work. In that technical college, they were taking 15- and 16-year-old kids who had made the decision. They were attached as apprentices to some company, and they were at the technical college for the first full year, after which they would go back to the company for a number of months; then back into the technical college, back into the company, back into the technical college. It was on the grant-levy system. I am telling you that you would be absolutely amazed at the quality of the work the 16-, 17- and 18-year olds were turning out at that technical college. It was absolutely amazing the kinds of skills that could be imparted to them at such a young age.

I have three boys, all of whom want to apprentice, and none of whom has been able to apprentice simply because they do not have the tools and they have not had the opportunity. Not one of them. They are all working at labouring jobs, but they all want to apprentice and they all want to be skilled tradesmen. Had we stayed in England, they would have had that opportunity. In this country, the door has been closed to them.

Mr. Hawkes: Let me just move to the grant-levy. Something that has more recently surfaced in my mind, after all this testimony, is the basic dilemma of why society subsidizes to such a high extent university training and junior college training, and yet expects particular industries and particular firms to subsidize training of a different kind—the skill training. When you say “grant-levy”, you are essentially continuing that principle that the specific industry shall bear the costs. One of the advantages to grant-levy—and there are several; I think there are some disadvantages too, which have just surfaced—is that you spread the cost across all the firms within the industry, but you are still stuck on the principle that the industry may pay. One of the dilemmas which that presents to our nation is if other nations are not doing that, then we are at a competitive disadvantage in the export market of the world. If our industries have to bear that added cost specically, but in other countries society bears it in total, then the selling of that product is likely to give a competitive advantage to those countries which share it across society.

[Translation]

mieux les préparer, car les jeunes s'intéressent à la formation. Les occasions et les possibilités sont grandes au pays.

M. Lang: Puis-je ajouter quelque chose? J'ai habité en Grande-Bretagne pendant deux ans et j'y suis retourné plusieurs fois depuis, encore il y a deux semaines. En Grande-Bretagne, j'ai visité le ministère de l'Emploi et je suis allé au Collège technique de Bracknell qui se trouve à environ 40 minutes au sud-est de Londres. J'y ai passé une journée.

Pendant que je vivais là-bas, un de mes six enfants qui, à l'époque, était âgé de huit ans, étudiait le dessin industriel, la machinerie, le lattis, en même temps que les autres matières qui lui auraient permis d'aller à l'université s'il le désirait. Dans les collèges techniques, à l'âge de 19 ou 20 ans, les étudiants sont des hommes de métier qualifiés. Ils ont terminé leur apprentissage. Dans le collège technique dont je vous parlais, on acceptait les jeunes de 15 ou 16 ans qui avaient déjà fait un choix. Ils étaient rattachés à une entreprise comme apprentis et ils assistaient pendant une année complète à des cours au collège technique, après quoi ils allaient travailler dans l'entreprise pendant plusieurs mois. Puis, ils revenaient au collège technique, pour ensuite retourner dans l'entreprise, et revenir enfin au collège technique. Le tout se faisait grâce à des subventions conditionnelles. Vous seriez tout à fait étonnés de voir la qualité du travail effectué par des jeunes de 16, 17 et 18 ans au collège technique. Il est absolument étonnant de constater le genre de compétences que l'on peut donner à un si jeune âge.

J'ai trois fils, ils veulent tous recevoir une formation, mais aucun ne peut le faire tout simplement parce qu'ils n'ont pas les outils en main et qu'ils n'ont pas eu l'occasion. Pas un seul d'entre eux. Ils travaillent tous comme manœuvres, mais ils veulent tous devenir apprentis, ils veulent tous devenir des hommes de métier spécialisés. Si nous étions restés en Angleterre, ils auraient eu cette occasion. Dans ce pays, ils se sont trouvés devant une porte close.

M. Hawkes: Laissez-moi maintenant parler des subventions conditionnelles. Une idée m'est venue tout récemment à l'esprit, après avoir entendu tout ces témoignages, c'est le paradoxe qui fait que la société subventionne dans une grande mesure la formation universitaire et la formation collégiale et pourtant s'attend à ce que des industries ou des entreprises particulières subventionnent la formation d'un type différent—la formation technique. Lorsque vous parlez de «subventions conditionnelles», vous perpétuez essentiellement le principe qui veut qu'une industrie particulière en assume les frais. L'un des avantages d'un système de subventions conditionnelles, il y en a plusieurs, tout comme il y a quelques inconvénients aussi je crois, c'est que vous répartissez les coûts entre toutes les entreprises d'un secteur industriel, mais il n'en demeure pas moins que c'est toujours le même principe voulant que ce soit l'industrie qui paie. Il s'ensuit donc des dilemmes pour notre nation, notamment que si les autres pays ne le font pas, nous nous trouvons défavorisés sur le plan de la concurrence sur les marchés d'exportation mondiaux. Si nos industries doivent assumer ces coûts supplémentaires, mais que dans d'autres

[Texte]

I keep looking at grant-levy and running it against that principle. The whole idea of stock, which I explored a few minutes ago, puts the cost, at least for some basic level of training, across all of us, because it is everybody's responsibility to contribute, if we go at it in that way—through the public school system or training colleges specifically.

Mr. Lang: I think the question is much more complicated than what you seem to imply. You are talking about the costs of production. You are talking about competitive advantage. I think that has much to do with the strength of the Canadian dollar. It has much to do with the nature of industry in Canada. It has much to do with policies the federal or provincial governments or both are following. It has a lot to do with the level of taxation in a country. All these things are totalled into what you could call a competitive advantage or disadvantage.

Look at some of the countries—Germany, for example, has in fact the same kind of system as other countries: a levy on employers. Would you say the performance of Germany is less than adequate, or worse than Canada? In fact, it is much better, if you are looking at the question of employment and inflation. They have lower unemployment and lower inflation than we have in this country. I would say the same thing for Sweden, which has a 7 per cent levy on employers for training.

So what are we talking about when we are costs and competitive advantage? Are we saying it is a cost or are we saying it is an investment? Employers continually tell us that to do this is a cost. It is a cost only if after training the people they lose them to the competition down the street. Then it is indeed a cost. But if the employer down the street is bearing the same cost through a grant or a levy system, then it is no longer a cost, it is an investment the same as an investment in building, material, equipment—whatever. And that surely is one of the keys. It has to be an investment rather than a cost.

Mr. Hawkes: You mentioned the levies in Sweden and Germany; the levies on employers. Are those levies and the levy rates specific to industries or skills, or is that a general . . .

Mr. Lang: It is a 1 per cent flat rate for everyone; government as employer too.

Mr. Hawkes: Okay. And then those funds are channelled back into what?

Mr. Lang: They are administered by a labour market board in Sweden, which is composed mainly of labour and a minority of management people on the board. They administer the funds. They do the training. They do all the projections. They do all these studies which have to be done and administer the whole of the program. As well, they administer all the rest of

[Traduction]

pays, c'est la société qui le fait, il est probable que ces autres pays y gagneront un avantage sur le plan de la concurrence.

• 1040

J'ai beau regarder le système des subventions conditionnelles, je bute toujours sur ce principe. Cette idée de répertoire que j'ai examinée il y a quelques instants répartit le coût, du moins celui d'une formation de base, entre nous tous, puisque c'est la responsabilité de chacun de contribuer si nous voulons suivre cette voie, celle du régime scolaire public ou des collèges techniques.

M. Lang: A mon avis, toute cette question est beaucoup plus complexe que vous le laissez entendre. Vous parlez des coûts de production. Vous parlez de l'avantage sur le plan de la concurrence. Ces facteurs ont beaucoup à voir avec la valeur du dollar canadien. Cela a beaucoup à voir avec la nature de l'industrie au Canada. Et cela a beaucoup à voir avec les politiques que prônent les gouvernements tant fédéral que provinciaux. Cela a également beaucoup à voir avec le niveau d'imposition fiscale au pays. Tous ces facteurs doivent entrer dans le calcul de ce que l'on pourrait appeler un avantage ou un désavantage sur le plan de la concurrence.

Regardez certains pays; l'Allemagne, par exemple, a en fait le même genre de système que les autres pays: une cotisation des employeurs. Seriez-vous prêts à prétendre que la performance de l'Allemagne est moins qu'adéquante, pire que celle du Canada? En fait, elle est bien meilleure si l'on en juge par l'emploi et l'inflation. Les taux de chômage et d'inflation sont moindres que ceux que nous avons au Canada. Il en va de même pour la Suède qui prélève une cotisation de formation de 1 p. 100 auprès des employeurs.

De quoi s'agit-il donc lorsque nous parlons des coûts et d'un avantage sur le plan de la concurrence? S'agit-il en fait d'un coût ou d'un investissement? Les employeurs prétendent continuellement qu'il s'agit d'un coût. Ce n'est vrai que si après avoir formé des employés, ils les perdent au profit de leurs concurrents. Alors, bien sûr, il s'agit d'un coût. Toutefois, si les autres employeurs doivent assumer les mêmes coûts par le truchement d'un régime de subventions ou de cotisations, alors, cela n'en est plus un; il s'agit d'un investissement au même titre que les bâtiments, les matériaux, l'équipement, etc. C'est là la clé de l'affaire, et il faut qu'il s'agisse d'un investissement plutôt que d'un coût.

M. Hawkes: Vous avez parlé des cotisations en Suède et en Allemagne; des cotisations que versent les employeurs. S'agit-il d'une formule générale . . .

M. Lang: Il s'agit d'un taux fixe d'un p. 100 pour tous, même pour le gouvernement, en sa qualité d'employeur.

M. Hawkes: Très bien. Et comment est alors affecté cet argent?

M. Lang: En Suède, il est administré par un office du marché du travail composé en grande partie par des représentants syndicaux et quelques cadres. Ils sont chargés d'administrer le fonds, de voir à la formation, de préparer toutes les prévisions. Ils effectuent toutes les études nécessaires et administrent tout le programme. Ils administrent également tous les

[Text]

the labour market programs. Training is only one small part of it.

Mr. Hawkes: So it is a levy system without a grant system.

Mr. Lang: That is right. It is compulsory all the way through. I guess the reason labour in Canada is promoting the levy-grant system is that it offers more flexibility. It is not so rigid as a straight 1 per cent levy. We thought the flexibility between sectors—because of the diversity of Canada, as opposed to some of these smaller countries, we need a system that is much more flexible.

Mr. Hawkes: Are you talking about flexibility on the levy side? Is that the more important part of it? Or is it the flexibility on the grant side?

Mr. Lang: We want flexibility both on the levy side and on the grant side, because it has to be relevant to the particular sector in which the shortages of skills or the surpluses of skills would vary. That is why we chose this system over the straight 1 per cent levy on employers.

Mr. Rygus: Let me just elaborate. I see no purpose in implementing a levy-grant system in the construction industry. In fact, they pretty much have one now, and it is working. Why tamper with something that is working? I see no need for doing anything in the automotive repair industry when they have a system that is working. But there are industries where it is not working.

• 1045

The key to a grant-levy system is that it is only a cost to you if you are not training. If you are training, you are reimbursed so the cost is not there. Secondly, I want to re-emphasize and restate what Ron has already said, and we lay it very heavily in our brief. The problem in this country is that management looks on expenditures in plant and equipment, all of those things, as an investment but somehow an expenditure in manpower training is a cost. It is an expense. We have to get that mechanism in gear to understand what this is all about. That is not the way other industrial countries look at this. Unfortunately—and I have needed some of my friends in the industry about this—they all look at things like bookkeepers: today we are going to spend a dollar, but we will not do it unless we get \$2 back tomorrow. That is not the way industry operates in this modern day and age. Germany is knocking the pants off us in many instances because they are investing billions of dollars in manpower training. Industry is doing it and they are reaping the rewards. You ask employers who have said, and I have heard them say it, that they cannot expand a facility because they will not have any people to run it. How about companies which have also said that they were going to build here but there is no manpower to run it so they are not going to build here, are not we losing out? Talk about investment; these things go hand in hand. Somehow we have to get total reorientation in our thinking, and that is going to be a

[Translation]

autres programmes qui visent le marché du travail. La formation n'en est qu'une petite partie.

M. Hawkes: Il s'agit donc de cotisations sans subventions.

M. Lang: En effet. C'est également un régime obligatoire. Je suppose que si les milieux syndicaux au Canada prônent le régime de subventions conditionnelles, c'est que celui-ci offre une plus grande souplesse. Ce n'est pas aussi rigide qu'une cotisation directe de 1 p. 100. Nous avons pensé que la souplesse entre les secteurs, vu la diversité du Canada comparée à la situation dans un plus petit pays, nous avons pensé qu'il nous fallait un régime plus souple.

M. Hawkes: Voulez-vous parler d'une plus grande souplesse du côté des cotisations? Est-ce là l'aspect le plus important? Ou parlez-vous d'une plus grande souplesse au niveau des subventions?

M. Lang: Nous voulons un régime qui soit souple et pour les cotisations et pour les subventions puisqu'il faut tenir compte des différents secteurs où il y a soit pénurie, soit pléthore de main-d'œuvre spécialisée. C'est pourquoi nous avons choisi ce régime plutôt que celui d'une cotisation directe de 1 p. 100 à verser par les employeurs.

M. Rygus: Laissez-moi préciser. Je ne vois aucune raison d'instaurer un régime de subventions conditionnelles dans l'industrie de la construction. En fait, ce secteur a déjà quelque chose du genre. Pourquoi changer quelque chose qui fonctionne? Je ne vois aucune raison de modifier le système utilisé dans l'industrie de la réparation automobile si ce système fonctionne. Il y a cependant des industries où cela ne fonctionne pas.

L'élément-clé de ce système, c'est qu'il n'entraîne des frais que si l'industrie n'offre aucune formation. Si elle offre de la formation, elle est remboursée. Deuxièmement, je souligne de nouveau ce que Ron a déjà dit et ce que nous avons exprimé avec vigueur dans notre mémoire. Au Canada, le problème, c'est que les employeurs considèrent que les sommes affectées aux usines, à l'équipement, etc., sont des investissements et que les sommes affectées à la formation de la main-d'œuvre sont des frais. En fait, c'est une dépense. Il faudra lancer le mécanisme, pour bien comprendre comment il fonctionne. Ce n'est pas ainsi que les autres pays industriels envisagent la question. Malheureusement, et j'ai déjà lancé quelques pointes à mes amis dans l'industrie à ce sujet, nous avons une mentalité de comptable: nous voulons bien dépenser un dollar si nous sommes certains d'en récupérer deux le lendemain. Ce n'est pas ainsi que l'industrie doit fonctionner de nos jours. Dans de nombreux cas, l'Allemagne nous coupe l'herbe sous les pieds parce qu'elle investit des milliards de dollars dans la formation de sa main-d'œuvre. L'industrie n'hésite pas à faire de tels investissements et n'a qu'à s'en féliciter plus tard. J'ai entendu des employeurs dire qu'ils ne peuvent donner de l'expansion à une de leurs entreprises, parce qu'ils n'ont pas le personnel nécessaire pour combler les postes créés. Il y a également des sociétés qui avaient dit qu'elles allaient construire une usine ici mais qui ont décidé de ne pas le faire parce qu'il n'y avait pas

[Texte]

really key element in what you people have to consider in your report.

Mr. Hawkes: Have you made recommendations to business faculties about the training they do for the future generation of managers? Is there anything changing there? That is where attitudes in part have to be changed.

Mr. Rygus: Ron and I have been on the CLC committee. In fact, I think he and I have lost count of the meetings we have held and with whom we have held them. The strange part of it is that they agree with us and then they walk away and do nothing about it.

The other ironic fact is that corporations will not train a worker here or in the U.S., but the same corporations that have subsidiaries in Europe will train hundreds and hundreds of apprentices. The same corporations. Why? Because that is what they are expected to do there, that is why. They do not even argue about it, they just do it. That is the requirement. So we have to change, and we have to change rather quickly.

The Chairman: I have a few questions I would like to ask. Several of the industries and unions which have appeared before us have dramatically pointed out that the average age of their skilled workforce is well over 40 with a few new entries at the bottom. Would you say that applied to your union? What would the average age of the membership of your union be? Is it getting older and do you have enough new entries at the bottom?

Mr. Rygus: A couple of things. It varies with industry. For example, in railroads prior to 1960 we had about 12,000 people in our jurisdiction. That dwindled down to about 5,000 so we had a very heavy cluster of older people, 50 and up, for a long time. As those people are now retiring, the younger ones are coming in. Air transport had been growing pretty fast until about 1975 so there is a fairly large number of younger people in it. It depends upon industries. In some industries where there are cutbacks they will find themselves with a large number of not only over 40s but also over 50s. By the way, I do not consider that to be old.

The Chairman: Nor do I.

Mr. Rygus: Middle age begins at 65 in my theory; old age begins at 80. My dad was 93 a month ago and he still has one goal, to hit 100. So do not try to look at these old 40-year-old guys; age and maturity begins at 40.

The Chairman: Also, earlier this week, on Monday night, we had two of the national women's groups before us, and Sunday was Women's Day. In the skilled trades in your union are the numbers of women entering those skilled trades growing, and from a union point of view how do you look on contract compliance? Suppose the government were to say to some of these companies that you do not get any contract from the government unless you comply with the standards of the

[Traduction]

de main-d'œuvre pour l'exploiter. Nous perdons sur toute la ligne. Parlons maintenant des investissements, tout cela va de pair. Nous devons modifier complètement notre schéma de pensée, et cela devra être un des éléments-clés de votre rapport.

M. Hawkes: Avez-vous fait des recommandations aux facultés d'administration au sujet de la formation de nos futurs administrateurs? Est-ce que la situation a changé à cet égard? C'est un secteur où les attitudes devront changer.

M. Rygus: Ron et moi avons fait partie du comité du CTC. En fait, nous ne savons même plus à combien de réunions nous sommes allés et qui nous y avons rencontré. Le plus étrange, c'est qu'ils sont d'accord avec nous lorsque nous discutons, et qu'après avoir quitté la pièce, ils ne font rien.

Il est également ironique de constater que les sociétés refusent de former des travailleurs ici ou aux États-Unis, alors que leurs filiales européennes forment des centaines et des centaines d'apprentis. Ce sont les mêmes sociétés. Pourquoi? C'est parce que, en Europe, on s'attend à ce qu'elles le fassent. Elles ne discutent même pas, elles le font. C'est une exigence. Nous devons donc changer et rapidement.

Le président: J'ai quelques questions à poser. Plusieurs industries et syndicats qui ont comparu devant nous nous ont souligné que l'âge moyen de leurs travailleurs spécialisés était bien au-dessus de 40 ans, et qu'il y en avait quelques nouveaux plus jeunes. Est-ce la même chose dans votre syndicat? Quel est l'âge moyen de vos membres? Sont-ils vieux et avez-vous de nouveaux arrivants plus jeunes?

M. Rygus: Cela dépend de l'industrie. Dans les chemins de fer, nous avions environ 12,000 personnes avant 1960. Nous n'en avons plus que 5,000, de sorte que nous avons eu pendant très longtemps un fort contingent de travailleurs âgés de 50 ans et plus. Ces personnes commencent maintenant à prendre leur retraite et sont remplacées par des plus jeunes. Dans les transports aériens, il y a eu une croissance assez rapide jusque vers 1975, de sorte qu'il y a un bon nombre de jeunes dans cette industrie. Cela dépend du secteur. Dans certaines industries où il y a eu des mises à pied, on constatera qu'il y a de forts contingents de travailleurs non seulement de plus de 40 ans mais également de plus de 50 ans. En passant, je ne trouve pas que cela soit si vieux.

Le président: Moi non plus.

M. Rygus: Selon moi, on atteint l'âge mûr à 65 ans et la vieillesse ne commence qu'à 80. Mon père a eu 93 ans il y a un mois et il n'a toujours qu'un but, se rendre jusqu'à 100 ans. Il ne faut donc pas trop s'en prendre à ces travailleurs dans la quarantaine, la maturité commence à 40 ans.

Le président: Lundi soir, nous avons entendu deux groupes féminins nationaux et, dimanche, c'était la Journée de la femme. Avez-vous constaté une augmentation de vos affiliées dans les métiers spécialisés, et comment le syndicat fait-il honorer les contrats? Supposons que le gouvernement n'accorde des contrats à certaines compagnies que pour autant qu'elles satisfassent aux normes énoncées par le Code des droits de la personne à l'égard des femmes. En d'autres termes,

[Text]

Human Rights Code with respect to women. In other words, you have to have an affirmative action program or no contracts. In the United States the Johnson administration—and I think it started with Kennedy—did that with companies regarding the hiring of blacks. We have had a mixed reaction to contract compliance. A lot of companies said, look, we were in favour of affirmative action and we want to hire more women, but we do not think it is right for the government to say that you do not get any contracts unless you meet a certain quota or standard. There are two questions there. What is the situation in women entering the trades in your union, and what is your reaction to, or do you have a position on, contract compliance?

• 1050

Mr. Rygus: There are two things. First of all there are some breakthroughs in the traditional trades. A few years ago we had our first graduate railway machinists, and that was of national significance.

The Chairman: The first women.

Mr. Rygus: The first women, yes. There are a few of them in the automotive repair trades. There is a breakthrough. In some of the other industries, yes, but it is happening very, very slowly.

I am going to caution here. I am hopeful. We have to do some work, and a lot of the women have not yet turned around in their thinking or accepted the fact that this is the field they want to go through. If there are potentials who are interested in that field then by all means emphasis needs to be on greater hiring in the female field. But just putting on abstract quotas I do not think is going to be fair and I do not think is really going to work. Quotas can be inequitable. If you are going to force an employer to hire X number of women who really are going to come there, be there for three months or six months and come and go, then they are going to have a turn-over program rather than a training program. It is not the answer. We have to do the back-up work first. We need to do much more encouragement in this field.

I noticed an article the other day in which the head of the Ontario Housing Corporation in Toronto says that in the next few years he sees women driving trucks on construction projects and running bulldozers. I hope to God he is right because I see no reason why they should not be. But not too many women have accepted that role yet. There will need to be some promotional and encouragement work. If there is enforcement to the extent that there are interested and potentially qualified people, by all means the emphasis should be put on it. But if there are just rigid abstract numbers, I fear that would really be a mirage.

The Chairman: Does your union have a position on flexible retirement age? Again, several witnesses have discussed this with us. Some of the worker representatives want the right to stay on after 65; some want to retire earlier. Some of the employers want to keep their skilled work force after 65 because they just cannot find those highly skilled people, those young people at 65, as you say, who want to work a while

[Translation]

la mise sur pied de programmes d'action positive serait une condition à l'octroi de contrats. C'est ce qui s'est passé aux États-Unis, sous le gouvernement Johnson, et cela a commencé avec Kennedy pour l'embauche des Noirs. Bon nombre de sociétés ont eu des réactions mitigées face à ce principe. Tout en étant favorables aux programmes d'action positive et désireuses d'embaucher plus de femmes, elles estiment injuste que le gouvernement ne leur accorde des contrats que dans la mesure où elles engagent un certain nombre de femmes ou satisfont à certaines normes. Ici, deux questions se posent: quelle est la situation des femmes affiliées à votre syndicat et qui ont un métier spécialisé, et quelle est votre position à l'égard des contrats?

M. Rygus: Eh bien, deux choses: tout d'abord, on a assisté à une certaine percée des femmes dans les métiers traditionnels. Il y a quelques années, pour la première fois, des femmes sont sorties diplômées mécaniciennes de chemins de fer, voilà qui est important sur le plan national.

Le président: Les premières femmes.

M. Rygus: Effectivement, les premières femmes. Certaines d'entre elles travaillent dans le domaine de la réparation automobile. Elles se sont taillées leur place dans d'autres industries aussi mais extrêmement lentement.

Mais il faut agir avec prudence. J'ai bon espoir. Il nous reste encore à faire, et bon nombre de femmes n'ont pas encore changé de mentalité ou accepté que c'est bien dans ce domaine qu'elles veulent travailler. Si certaines sont intéressées, alors il faut à tout prix mettre l'accent sur le recrutement accru des femmes. Toutefois, j'estime qu'il n'est pas juste d'imposer des contingents abstraits et cela ne servira à rien. Si l'on veut forcer un employeur à embaucher un certain nombre de femmes qui ne resteront que trois ou six mois puis partiront, c'est un programme de roulement et non pas de formation qu'il faudra mettre sur pied et cela n'est pas une solution. Il faut commencer par le commencement et inciter davantage les femmes à s'engager dans ces domaines.

L'autre jour, j'ai lu un article dans lequel le directeur du Ontario Housing Corporation de Toronto prévoyait que d'ici quelques années on trouverait des femmes chauffeurs de camions et de bulldozers dans des projets de construction. J'espère bien qu'il en sera ainsi et je ne vois pas pourquoi on les en empêcherait. Toutefois, il n'y a pas beaucoup de femmes qui ont déjà accepté ce rôle. Il faudra donc faire de la promotion et les encourager dans ce sens. Si les femmes sont intéressées et qualifiées, alors encourageons-les, assurément. Mais s'il s'agit d'une imposition théorique d'un certain nombre d'entre elles, je crains bien que l'on se leurre.

Le président: Votre syndicat a-t-il une position bien précise à l'égard de l'âge variable de la retraite? Plusieurs témoins en ont discuté avec nous. Certains représentants des travailleurs réclament le droit de continuer à travailler après 65 ans et d'autres veulent pouvoir prendre leur retraite avant. Par ailleurs, certains employeurs ne parviennent pas à recruter parmi les jeunes des travailleurs spécialisés et préféreraient donc

[Texte]

longer. They still have the health and the ambition and they need the money. They do not want to go on pension at a cutback in their income. What is your union's position on flexible retirement age?

Mr. Rygus: Our general policy is that there ought to be a retirement age at 65, federal policy. We have made a few exceptions here or there, a couple of things. I do not want to sound like a smart aleck about this. I find it rather strange that when somebody of the aristocracy retires at age 50 they consider him or her to be a very successful person. They are able to retire early. Great. But when somebody has to retire at age 65 and there is a lousy pension involved, they say, well, doggone it, there is something different about this. There is nothing wrong with early retirement, nothing wrong with it. Our problem is, in most instances, that we have such lousy pensions; it is the only reason why people want to work beyond that.

• 1055

The Chairman: Mr. Rygus, we found two attitudes: some wanted to work beyond 65 because they needed the money, and some wanted to work beyond 65 because they just did not like the idea of being pushed aside, they liked working, they liked their trade, they wanted to work. The arguments for flexible retirement, by the way, have been both ways. Some wanted, as you say, to leave at 60: they had had enough, they wanted to do other things, they wanted to go. I am talking about flexibility both downwards and upwards.

Mr. Rygus: It makes it very difficult for us to persuade our membership that some ought to stay over 65 when there are one million unemployed in this country, that is our problem, that is really our problem. We are trying to dodge the situation when we say people ought to work past 65 while we do not train any to fill their jobs. Really, that is the problem with most industries, the ones that tell you they would like to have them work beyond 65, for the most part are those that are doing little or nothing to train people. Also, when you look at the fact that we are going to have a pension conference in this city by the end of the month, the fact of the matter is that over 50 per cent of the Canadian workforce, excluding government employees—employees of provincial and federal governments—have no employer pension plans, none whatsoever. Most people will have to work till they are 85, if they are still alive, they will not be able to live on government pensions. So I can see what the problem is.

The Chairman: Okay.

My final question, and you may want to refer this to Mr. Lang because it relates to European experiences: We had one fellow from Holland before us, a fellow who is now a Canadian citizen and running a business in Ontario. He was a machinist

[Traduction]

garder ceux de plus de 65 ans qui sont en bonne santé, ambitieux et refusent de prendre une retraite qui constituerait, pour eux, une diminution de leurs revenus. Quel est l'avis de votre syndicat face à la question de l'âge variable de la retraite?

M. Rygus: Dans l'ensemble, nous estimons que le gouvernement fédéral devrait avoir pour politique d'imposer l'âge de la retraite à 65 ans. Bien sûr, nous prévoyons certaines exceptions. Je ne tiens pas à paraître plus malin que je ne le suis, mais j'estime étranger que l'on considère un aristocrate qui prend sa retraite à 50 ans comme ayant réussi dans la vie. S'il en a les moyens, tant mieux. Mais quand un ouvrier doit prendre sa retraite à 65 ans et se contenter d'une pension de misère, eh bien, Seigneur, c'est bien différent. On dit que la retraite anticipée ne pose aucun problème. Le problème, dans la plupart des cas, c'est que les pensions que nous touchons ne sont pas du tout suffisantes. C'est à cause de cela que les gens veulent travailler plus longtemps.

Le président: Monsieur Rygus, nous avons constaté deux attitudes différentes: certains veulent travailler au-delà de l'âge de 65 ans parce qu'ils ont besoin d'argent, d'autres veulent travailler au-delà de cet âge parce qu'ils n'aiment tout simplement pas l'idée de se faire écarter ou reléguer à l'arrière-plan. Les gens de cette deuxième catégorie aimaient leur travail et voulaient tout simplement continuer à exercer leur métier. D'ailleurs, on a rencontré des partisans et des opposants pour ce qui est de l'âge variable de la retraite. Certains, comme vous l'avez dit, quittent leur emploi à 60 ans parce qu'ils en ont assez, parce qu'ils veulent faire autre chose. La flexibilité ou la souplesse dont j'ai parlé ici suppose la possibilité de partir plus tôt ou plus tard.

M. Rygus: Il est très difficile pour nous de convaincre nos membres de continuer à travailler après 65 ans parce qu'il y a plus d'un million de chômeurs au Canada. C'est là le vrai problème. Ce n'est que contourner le problème que de dire que les gens devraient travailler au-delà de l'âge de 65 ans lorsqu'on ne forme personne pour assurer la relève. C'est là le vrai problème que l'on rencontre dans la plupart des industries. En général, les entrepreneurs qui disent vouloir que les employés travaillent au-delà de l'âge de 65 ans, sont également ceux qui ne font rien, ou presque, pour former des gens. J'aimerais également signaler que cette ville sera hôte d'une conférence sur les pensions à la fin du mois. Mais il reste que plus de 50 p. 100 de la population active canadienne, à l'exclusion des fonctionnaires, c'est-à-dire des employés des gouvernements fédéral et provinciaux, ne bénéficient d'aucun régime de pension offert par l'employeur. La plupart des gens devront travailler jusqu'à l'âge de 85 ans, s'ils sont encore en vie, parce que les pensions du gouvernement ne sont pas suffisantes. D'après moi, c'est cela le problème.

Le président: Très bien.

J'aimerais maintenant poser une dernière question, à laquelle aimerait peut-être répondre M. Lang, car elle traite de la situation en Europe. Dans le cadre de nos travaux, nous avons rencontré un Hollandais, devenu Canadien, qui est

[Text]

and trained at the large Philips training facility in Eindhoven, Holland, and he described that for us. He said that, in his opinion, it was an excellent facility. He himself was trained very well. But he pointed out that there they were putting out skilled machinists, skilled tool and die makers after two years of intensive work.

I wanted to ask you whether you think the apprenticeship programs here might be too long. Could we shorten them from four or five years down to two or three years? Are we making the best use of the time with apprenticeship training? I am comparing it with that of the Europeans, who in some cases do have shorter periods.

Mr. Rygus: First of all, and one can follow up, it is quite customary in a number of places in Europe to have three-year programs, three years on the job, and you take into account the schooling that goes with it. I have no argument with the four-year apprenticeship programs giving somebody two years' credit after they have had two or three years in a community college over and above their high school—credits, yes—so that we turn out the final product; if there is the equivalent, if there are some credits, prior to on the job training I see no argument in that. But shortening programs just for the sake of shortening programs is not the answer. I want to repeat, most trades people are going to have tremendous changes during their careers, in 10, 15, 20 years there will be no resemblance between what they will be doing and what they are trained to do today. If we do not give them a broadly based training today, they are going to have difficulty in adapting later on.

Do you want to supplement this, Ron?

Mr. Lang: No, I agree with what you say about Holland. But it seems to me that other European countries, particularly Sweden, Germany and England, have chosen not to go along that kind of intensified route. If I understand correctly what they are telling me, they believe the combination of time spent in the workplace along with time spent in the training schools themselves is well worth the extra time to be able to relate the practical with the theoretical, in some cases they prefer to take it a little more slowly, they believe it is time and money well spent.

The Chairman: Okay. I want to thank you very much on behalf of the committee. We have seen you several times, wearing different hats, but . . .

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, can I just put one thing on the record? Your discussion on retirement, I think, will be resolved by the Supreme Court of Canada after the Constitution is passed.

[Translation]

entrepreneur en Ontario. Il était autrefois machiniste, formé aux importantes écoles de formation qu'a la société Philips à Eindhoven, en Hollande; il nous a décrit toute son expérience. Il nous a dit qu'à son avis ces installations de formation étaient excellentes et qu'il y avait reçu lui-même une très bonne formation. Mais il nous a signalé que cette école formait des machinistes spécialisés et des outilleurs en deux années d'études et de travail intensifs.

J'aimerais savoir si vous pensez que nos programmes d'apprentissage durent trop longtemps. Pourrait-on par exemple les ramener d'une durée de quatre ou cinq ans à une durée de deux ou trois ans? Nos programmes d'apprentissage sont-ils aussi rentables qu'ils pourraient l'être? Je les ai comparés avec ceux des Européens, dont la durée est parfois plus courte.

M. Rygus: Tout d'abord, et vous pourriez vérifier cela, il est assez fréquent en Europe d'avoir des programmes de trois ans. Les employés travaillent pendant trois ans et l'on tient compte de la formation qu'ils ont reçue. Je n'ai rien à redire sur les programmes d'apprentissage de quatre ans, dans le cadre desquels on accorde une dispense de deux ans aux personnes qui ont étudié dans un collège communautaire pendant deux ou trois ans, après avoir terminé leurs études secondaires. C'est très bien de leur accorder des crédits ou des dispenses pour cela, tant que c'est nous qui nous chargeons de compléter leur formation. Mais je répète que je ne vois aucun mal à ce que l'on accorde des crédits ou des équivalences à certains qui ont déjà suivi des cours. Mais raccourcir des programmes pour le plaisir de les raccourcir ne règle pas le problème. Comme je l'ai déjà dit, dans la plupart des métiers, les employés vont beaucoup évoluer tout au long de leur carrière. Ce qu'ils feront dans 10, 15 ou 20 ans ne ressemblera en rien à ce qu'ils font à l'heure actuelle et à ce pourquoi ils ont été formés. Si on ne leur donne pas dès aujourd'hui une formation assez large et variée, ils auront beaucoup de mal à s'adapter plus tard.

Ron, aimeriez-vous ajouter quelque chose à ce que je viens de dire?

M. Lang: Non, je suis d'accord avec ce que vous avez dit au sujet de la Hollande. Mais il me semble que d'autres pays européens, notamment la Suède, l'Allemagne et la Grande-Bretagne, ont choisi de ne pas opter pour cette intensification. Si je vous ai bien compris, les gens de ces pays pensent qu'il faut associer le pratique au théorique en assurant un mélange équilibré de temps passé à travailler et passé dans les écoles de formation. Dans certains cas, ils préfèrent progresser un peu plus lentement, considérant que ce sont de sages investissements en temps et en argent.

Le président: Très bien. J'aimerais vous remercier beaucoup au nom de tous les membres du Comité. Nous vous avons rencontré à plusieurs reprises, chaque fois représentant un groupe différent, mais . . .

M. Hawkes: Monsieur le président, pourrais-je faire inscrire quelque chose au procès-verbal? Je pense que la question que vous avez évoquée au sujet des retraites sera résolue par la Cour suprême du Canada après l'adoption de la Constitution.

[Texte]

• 1100

The Chairman: No doubt it will, but I think you have a point there. There has been a Supreme Court case in Manitoba and one in New Brunswick on the subject, but we all have to adapt to it and the unions will be an important player in that matter.

Thank you very much for coming and giving us your brief and your views on these important subjects. You spoke on several important subjects, Mr. Rygus, but do you want your brief appended to the record?

Mr. Rygus: I would suggest, in fact I have . . .

The Chairman: We usually do.

Mr. Rygus: . . . a reservoir of material here. I believe there are some additional supplements, and if you need about two or three or more things, I can supply them.

The Chairman: We have piles of paper in our offices, but it is important for the people we distribute our proceedings to, a mailing list of about 1,000, and if they read the proceedings of today's meeting, it is good for them to have the briefs attached. So with the permission of the committee, we will present them.

Mr. Rygus: We would welcome it.

The Chairman: I just want to ask the committee something. The problem in Thunder Bay is we plan to go for a day and now we have . . . I will just read them to you. We have the Economic Development Manager of the city, Saskatchewan Wheat Pool, Confederation College, the Municipal Advisory Committee of Northwestern Ontario, the Thunder Bay Labour Council, Lakehead University, Lakehead Social Planning Council, Cancar—a division of Hawker Siddeley—the pulp and paper industry training program and a co-ordinated group of people dealing with native employment. That is ten and I hear there is an Anokokan group that has just closed a huge mine up there who have also asked to come there. They are dealing with the problems of the mining industry, so that is eleven.

We have the Viscount it seems. We could bring another crew to split in the afternoon into two subcommittees, or we could try to hear some groups without the translation, but we may run into some complaint of question of privilege or something.

Mr. Orlikow: I think we should do it the way you suggested.

Mr. Hawkes: As long as there are four members of the committee going so you can have two and two, I think the split is the proper way to go.

The Chairman: Okay, then we will explore that. With the Viscount as I say, we have no problems with space. The airplane is paid for with the Department of Transport and I made a mistake. In Edmonton in the afternoon, it is All Sands that wants to meet us and we meet Syncrude in Fort McMurray. In Fort McMurray, by the way, some of the groups said

[Traduction]

Le président: Sans doute, mais je pense que vous avez là un point important. Cela a fait l'objet d'un cas soumis à la Cour suprême du Manitoba et il y en a eu un autre au Nouveau-Brunswick, mais nous devons tous nous y adapter et les syndicats auront un rôle important à jouer dans ce domaine.

Je vous remercie d'être venus nous présenter votre mémoire et vos opinions sur ces sujets importants. Monsieur Rygus, vous avez abordé de nombreux sujets importants, mais voulez-vous que votre mémoire soit annexé au compte rendu?

M. Rygus: En fait, ce que je suggérerais . . .

Le président: Ordinairement, c'est ce que nous faisons.

M. Rygus: . . . j'en ai d'autres en réserve. Je pense avoir des documents additionnels, s'il vous en faut deux ou trois autres, je puis vous les fournir.

Le président: Nous avons des tas de documents dans nos bureaux, mais c'est important pour les gens à qui nous envoyons les comptes rendus, notre liste d'envoi compte environ 1,000 noms, et c'est important pour les gens qui liront les comptes rendus d'aujourd'hui d'avoir les mémoires en annexe. Nous les consignerons donc avec la permission du Comité.

M. Rygus: Nous sommes tout à fait d'accord.

Le président: Je veux simplement poser une question au Comité. Le problème à Thunder Bay où nous prévoyons de demeurer simplement une journée, c'est que nous avons . . . Je vais simplement vous le lire. Nous avons le directeur du développement économique de la ville, le Saskatchewan Wheat Pool, le Confederation College, le Conseil consultatif municipal du nord-ouest de l'Ontario, le Conseil du travail de Thunder Bay, l'Université Lakehead, le Conseil de planification sociale de Lakehead, Cancar (une division de Hawker Siddeley), le programme de formation de l'industrie des pâtes et papiers et un groupe de citoyens s'occupant de l'emploi des autochtones. Ce qui fait dix témoins et on dit qu'il y a le groupe Anokokan qui vient de fermer une importante mine dans cette région et qui a également demandé à comparaître. Ils traiteront des problèmes de l'industrie minière, alors cela nous fait onze comparutions.

Il semble que nous disposions du Viscount. Nous pourrions amener une autre équipe, ce qui nous permettrait d'avoir deux sous-comités au cours de l'après-midi, ou nous pourrions essayer d'entendre certains groupes sans l'aide de la traduction, mais il pourrait y avoir des plaintes ou des questions de privilège ou d'autres choses.

M. Orlikow: A mon avis, nous devrions suivre votre suggestion.

M. Hawkes: Pour autant que quatre membres du Comité soient présents de sorte que vous puissiez avoir deux sous-groupes de deux, je pense que c'est la meilleure façon de procéder.

Le président: Très bien. Alors nous étudierons cette possibilité. Pour ce qui est de l'avion, le Viscount ne pose aucun problème de places. De plus, il est nolisé par le ministère des Transports et j'ai fait une erreur. Au cours de l'après-midi à Edmonton, c'est All Sands qui désire nous rencontrer et nous rencontrons Syncrude à Fort McMurray. Soit dit en passant,

[Text]

they want to appear privately, informally. Some others have expected the usual kind of hearing. So I guess we will have a mixed bag kind of hearing there.

Mr. Hawkes: If you have ten groups, you might split all day and give a little more time for questions if you have got . . .

The Chairman: I suggested that. Some of the witnesses want all of the members of the committee to hear their views. We could do four in the morning and four and four in the afternoon. We did that in Toronto the first day; it seemed to work all right.

Mr. Hawkes: It does, although my own Toronto experience was that I would have liked to have had a little more time.

Mr. Orlikow: Four in the morning only gives you—they take 15 minutes each; you have only 15 minutes to question.

The Chairman: Murray?

Mr. Hardie: There is also a women's group there so it looks as if there are 12 groups. You may wish to split six and six.

The Chairman: Well, I guess if we bring out the translators and the equipment, it is just a question of getting . . .

Mr. Hardie: It will be easier.

The Chairman: Are we staying at the Holiday Inn?

The Clerk of the Committee: No, we are staying in Thunder Bay at a place called the Red Oak Inn.

The Chairman: The Red Oak Inn. Also, get your passports if you do not have a special passport.

An hon. Member: For New York, you mean?

The Chairman: Well, not for New York so much. If you have it, good, but for overseas. There are a lot of members who have it.

Meeting adjourned.

[Translation]

certain groupes nous ont fait savoir qu'ils désiraient comparaître privément, de façon officieuse, à Fort McMurray. D'autres s'attendent aux audiences habituelles. Alors je pense que nous aurons des audiences mixtes à Fort McMurray.

M. Hawkes: Comme il y a dix groupes qui doivent comparaître, vous pourriez siéger séparément toute la journée et accorder plus de temps pour les questions si vous avez . . .

Le président: C'est ce que j'ai suggéré. Certains témoins veulent que tous les membres du Comité entendent ce qu'ils ont à dire. Nous en entendrions quatre le matin, et deux groupes de quatre au cours de l'après-midi. C'est ce que nous avons fait à Toronto la première journée et tout s'est bien passé.

M. Hawkes: En effet, quoiqu'à Toronto, j'aurais préféré avoir un peu plus de temps.

M. Orlikow: Si l'on en entend quatre au cours de l'avant-midi, comme chaque présentation prend quinze minutes, nous ne disposerons que de quinze minutes pour poser les questions.

Le président: Murray?

M. Hardie: Il y a également un groupe féminin; alors il semble qu'il y aura 12 groupes. A ce moment-là, il sera peut-être préférable de les répartir en deux groupes de six.

Le président: Ma foi, si nous avons les interprètes et le matériel voulus, c'est simplement une question d'organisation.

M. Hardie: Ce sera plus facile.

Le président: Est-ce que nous descendons au Holiday Inn?

Le greffier du Comité: Non, à Thunder Bay, au Red Oak Inn.

Le président: Le Red Oak Inn. Il vous faut également obtenir vos passeports si vous ne disposez pas de passeports spéciaux.

Une voix: Pour New York, vous voulez dire?

Le président: Ma foi, non pas tellement pour New York. Si vous l'avez tant mieux, mais c'est pour l'étranger. Beaucoup de députés ont déjà leur passeport.

La séance est levée.

ERRATUM

Minutes of Proceedings and Evidence of
Sub-Committee B of the Special Committee

Issue No. 8 of Monday, October 20, 1980

The text following is to replace page 8:72 beginning at line 9.

Mr. McDermid: The chairman alluded to that a little earlier today. He made a very good point on that, in that maybe some of our training is a little too intense and some of it is not intense enough.

Thank you.

The Chairman: Thank you, both the St. John Fundy Regional Development Commission and the St. John Board of Trade. It was good to have your views, from a New Brunswick point of view or a St. John point of view, on these matters. We will certainly be considering them in drafting our report. Thank you.

We have a lead-in to our next witness. Our next witness is Mr. Gallant, the director of personnel from the St. John General Hospital.

Mr. Gallant, while you are coming to the table, I should tell you that in every province we have visited so far and sometimes more than once in the province, we had witnesses from hospitals and health associations bringing to our attention the grave shortages, in some cases, of nurses and paramedical help. We have had about eight or nine witnesses on the subject already, and quite a bit of discussion. Nevertheless, we would be glad to hear your views on the situation here in St. John, but keep in mind we have already heard quite a bit on the subject.

Mr. L. Gallant (Director of Personnel, St. John Hospital): Thank you very much, Mr. Chairman. I will try to remember that. You are right on target, because that is what I want to talk about and maybe I should just leave well enough alone and get up and leave. However, I think it behoves us as representing the largest hospital in the province.

I want to make it very clear I am not representing the hospital in all its viewpoints, because we had rather brief notice of this presentation this evening, so these are mainly my own personal observations and viewpoints I have acquired over the 21 years of my involvement in the health industry. For the last eight years I have been involved in hospital administration from the personnel aspects.

If I understand your role as a task force, you are attempting to get a feeling for the employment opportunities across the country and you are interested in ascertaining what are and will be the critical skill shortages for the 1980s.

Now, you are well aware my hospital belongs to an industry that requires the collective skills of many people to do that for which it exists. I can look at the different collective agreements and classifications we have in my hospital and see well over 100 different types of work in this microcosm, as it is, of

ERRATUM

Aux Procès-verbaux et témoignages du
Sous-comité B du Comité spécial

Fascicule n° 8, le lundi 20 octobre 1980

Le texte suivant remplace la page 8:72 commençant à la ligne 15.

M. McDermid: Un peu plus tôt, aujourd'hui, le président a fait allusion à cette solution. Il a très bien fait ressortir la possibilité que certains cours de formation soient un peu trop intensifs et que certains autres ne le soient pas assez.

Merci.

Le président: Je tiens à remercier les représentants de la Commission de développement régional de Saint-Jean-Fundy et de la Chambre de commerce de Saint-Jean. Il a été intéressant d'obtenir l'opinion des habitants du Nouveau-Brunswick ou de Saint-Jean concernant ces questions. Nous en tiendrons certainement compte lorsque nous rédigerons notre rapport. Merci.

Nous aimerions formuler certaines observations avant d'entendre notre prochain témoin. Notre prochain témoin est M. Gallant, directeur du personnel de l'hôpital général de Saint-Jean.

Monsieur Gallant, pendant que vous vous approchez de la table, je vous signalerai que dans toutes les provinces que nous avons visitées jusqu'ici et quelquefois à plusieurs reprises dans la même province, nous avons reçu des témoins représentant des associations de responsables de la santé et des hôpitaux. Ainsi sommes-nous au courant des pénuries quelquefois graves d'infirmières et d'aides paramédicales. Nous avons déjà, je crois, entendu huit ou neuf témoins ou groupes de témoins à ce sujet. Cela n'empêche que c'est avec grand plaisir que nous allons vous écouter nous parler de la situation à Saint-Jean. Sachez simplement que nous n'ignorons pas les problèmes.

M. L. Gallant (directeur du personnel, Hôpital de Saint-Jean): Merci beaucoup, monsieur le président. J'essaierai de ne pas l'oublier. Vous faites bien de me le signaler car c'est justement ce dont je voulais vous entretenir. Je devrais peut-être repartir tout de suite, mais puisque nous représentons le plus grand hôpital de la province, je crois qu'il nous appartient de vous exposer la situation.

Qu'il soit bien clair, cependant, que je ne puis présenter tous les points de vue de l'hôpital car nous avons reçu un préavis très bref si bien que je n'ai pu consulter les gens que j'aurais aimé interroger et que je vous présenterai surtout mes observations personnelles après vingt-et-un ans de carrière dans les services de santé. J'ai passé les huit dernières années dans l'administration et, plus particulièrement, dans les services du personnel d'hôpital.

Si je comprends bien le rôle de votre groupe de travail, il consiste à cerner les perspectives d'emploi d'un bout à l'autre du pays et à déterminer quels sont et seront les secteurs dans lesquels il y aura forte pénurie dans les années 80.

Vous savez bien, évidemment, que mon hôpital appartient à un secteur qui exige de réunir de nombreuses compétences pour s'acquitter de ses fonctions. Si l'on considère les diverses conventions collectives et les classifications que regroupe l'hôpital, on s'aperçoit que cela couvre bien plus de cent types

society that we call a hospital. There are many diverse talents needed to do the job. My hospital, again, is the largest in the province, and when you are number one you like to brag about it.

The Chairman: How many beds?

Mr. Gallant: Seven hundred-plus, right at the moment. We have an annual budget of approximately \$40 million, and out of that annual budget, approximately 70 per cent is spent on personnel—salaries and wages and the fringe benefit package.

At different points in time we experience staff shortages in one classification or another; sometimes these shortages are rather obvious as to why they happen. For example, when our city was in a boom construction situation as it was a few years back, as you have already heard, we had an awfully hard time competing with the construction industry for tradesmen in the hospital. It was hard for us to get electricians, for example, when we were only paying half the amount the construction industry was at the particular point in time. Now, we offered things they did not offer. We offered a good job all year round, year after year; theirs was for a short period of time. So, we have experienced shortages in these areas.

We experienced shortages in varying degrees in other health professions such as physiotherapy, speech therapy, audiology, psychology, these types of things. But numerically you know, in our instance and in most hospitals, we are talking about one to six people, and when you get a break here and there, you can usually meet these shortages. Recently the Dalhousie University School of Communication Disorders helped us tremendously in terms of the supply of speech therapists and audiologists. We are still short, but his has helped.

Furthermore, we participate with the central authority in the granting of bursaries to students upon application. These are students who are pursuing studies in the different health disciplines, and this certainly helps us in manpower planning and for this we are extremely grateful.

But a successful hospital environment is dependent upon an adequate supply of nurses and doctors, there is not question about it. I have worked in the hospital which at one point had no doctors on staff at all, but it had nurses, and they would have had to close if they had not had a nurse; they got along for a couple of days without even a doctor—this was a mental hospital—and we are talking the same about an acute care facility. I just say that to make a point.

The supply of doctors in our region has been discussed much more knowledgeably by other people than myself in the recent past, and I will submit some recent newspaper clippings concerning it which you might find helpful to you as you deliberate your assignment.

The one point that I would like to make which I know other people in my industry share, is the negative effect that the parochial attitude—and I repeat that, the parochial attitude—of some medical schools in some provinces has on regions and provinces like New Brunswick and P.E.I. which do not have their own medical schools. If other jurisdictions like Ontario and Quebec continue to limit or even indeed in some cases prohibit admission of New Brunswick citizens wishing to enter

d'emplois différents et qu'un hôpital est donc un microcosme. Il faut des tas de talents différents pour faire le travail. Je répète que cet hôpital est le plus grand de la province et que lorsque vous êtes le plus grand, vous vous en vantez.

Le président: Combien y a-t-il de lits?

M. Gallant: Plus de 700 à l'heure actuelle. Nous avons un budget annuel d'environ 40 millions de dollars dont 70 p. 100 soit absorbés par le personnel, les salaires et les avantages sociaux.

Il arrive souvent que nous ayons des pénuries de personnel dans une classification ou une autre: Les raisons en sont parfois assez évidentes. Par exemple, lorsque notre ville a connu une vague énorme de construction il y a quelques années, nous avons eu beaucoup de mal à trouver des artisans pour l'hôpital. Par exemple, nous ne trouvions plus d'électriciens puisque nos salaires étaient de moitié inférieurs à ceux de l'industrie de la construction. Évidemment, nous offrions des avantages que cette industrie n'offrait pas. La sécurité d'emploi, entre autres, alors que la construction n'embauchait que pour des périodes relativement courtes. Nous avons donc connu certaines pénuries dans ces secteurs.

Nous avons également connu des pénuries de degrés variables dans d'autres professions comme la physiothérapie, l'orthophonie, l'audiologie, la psychologie, etc. Numériquement, toutefois, qu'il s'agisse de nous ou de la plupart des hôpitaux, cela représente entre une et six personnes si bien qu'on peut en général remédier à ce genre de pénurie. Récemment, l'École de l'Université Dalhousie spécialisée dans les troubles de communication nous a beaucoup aidés en nous fournissant des orthophonistes et des audiologistes. Nous en manquons toujours mais cela va déjà mieux.

De plus, nous participons avec les autorités centrales à l'attribution de bourses aux étudiants. Les candidats poursuivent des études dans les différentes disciplines de la santé et cela nous aide à coup sûr dans la planification de la main-d'œuvre.

La qualité d'un milieu hospitalier dépend toutefois du nombre d'infirmières et de médecins disponibles, cela ne fait aucun doute. J'ai travaillé dans un hôpital qui, à un moment donné, s'est trouvé sans aucun médecin parmi son personnel et qui aurait dû fermer s'il n'avait pas eu non plus d'infirmières; il s'en est tiré pendant environ deux jours sans même un médecin... il s'agissait d'un hôpital pour malades mentaux... et la même chose s'est produite dans un hôpital pour maladies requérant des soins intensifs.

D'autres ont récemment beaucoup mieux parlé que je ne saurais le faire de la pénurie de médecins dans notre région et je puis vous laisser certains articles de presse récents qui vous aideront peut-être dans vos délibérations.

J'aimerais exprimer une opinion que les autres membres de mon secteur d'activité partagent, j'en suis sûr, il s'agit des répercussions négatives de l'esprit de clocher, j'ai bien dit de l'esprit de clocher, de quelques écoles de médecine dans certaines provinces sur les régions et provinces du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard qui n'ont pas leur propre école de médecine. Si d'autres provinces comme l'Ontario et le Québec continuent de contourner et, dans certains cas, d'in-

medicine for example, our medical manpower shortages are bound to increase.

Now our hospital is currently experiencing a critical shortage of registered nurses and as you say you have heard this across the country. It is not unique to my hospital; I understand that. On almost any given day our local newspapers are full of advertisements not only for my hospital and other hospitals and nursing homes in this immediate area, but also from other New Brunswick cities—Moncton, Campbellton, Fredericton—from neighbouring states in the U.S.A., and to add insult to injury we have recruitment teams coming in from California trying to entice our nursing staff away. Last week we had a visit from a recruitment team from the Royal Alexander Hospital in Edmonton. This mind you has its own school of nursing with some 400 students and they pay the highest wage in Canada and yet they are still sending recruit-

terdire l'admission de citoyens du Nouveau-Brunswick qui désirent suivre un cours de médecine, par exemple, les pénuries de main-d'œuvre que nous connaissons dans ce secteur augmenteront assurément.

A l'heure actuelle, nos hôpitaux font face à une grave pénurie d'infirmières autorisées et, comme vous l'avez dit, le phénomène sévit dans tout le Canada. Je me rends bien compte qu'il n'est pas l'apanage de notre hôpital. Presque chaque jour, les journaux locaux regorgent d'offres d'emploi publiées non seulement par notre hôpital, mais également par d'autres hôpitaux et cliniques de la région même et d'autres villes de la province, comme Moncton, Campbellton et Fredericton, d'États voisins, aux États-Unis, et, ce qui est encore plus révoltant, notre personnel infirmier est la proie d'équipes de maraudeurs californiens. La semaine dernière, nous avons eu la visite d'une équipe du *Royal Alexander Hospital* d'Edmonton. Cet hôpital, remarquez, dispose de sa propre école de nursing, comptant près de 400 étudiants, paye les salaires les

APPENDIX "EMPL-39"**BRIEF
TO THE
ALLMAND TASK FORCE****ON****"EMPLOYMENT OPPORTUNITIES
FOR THE '80s"****BY THE****INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS
AND AEROSPACE WORKERS**

OTTAWA, ONTARIO

MARCH 13, 1981.

1. BACKGROUND

We are pleased to have this opportunity to appear before your task force. Parliamentary committees, task forces, royal commissions, and studies by outside consultants are essential techniques used by Parliament to get valuable input on complex issues. Unfortunately, all too often, after months and months of hearings and at a cost of millions of dollars of taxpayers' money, a report is issued which sits on the shelf and gathers dust. I am sure, Mr. Chairman, that you and your members won't let that happen in your case.

We in the labour movement have high expectations that your report will pull no punches. Employment is too important an issue to be given the usual political shuffle—The argument whether the solutions are a federal or provincial jurisdiction; whether the government should have any involvement or should it be handed over to the private sector; whether economic policies or the disciplines of the marketplace are the answer. Such technical, philosophical and esoteric debates have gone on for decades and have solved nothing. It's time we all faced the issues head-on.

Three years ago the Trudeau government established a twenty-three sector task force to make an analysis of various industries and submit recommendations to improve their performance. The labour movement participated fully in that project. We spent countless days and weeks at meetings and produced many good reports. Labour and management were able to reach a consensus on many issues. Eighteen months have passed since those reports were delivered to the federal and provincial governments, yet we see very little action by all governments on those recommendations. We can't afford that kind of luxury in Canada.

2. THE ECONOMIC SCENE

Prior to World War II, agriculture, fishing, mining and forest products were our major economic activities. The second World War hastened our entry into the industrial age. After a period of post-war reconstruction, our manufacturing sector began to expand. Many plants and industries, however, were foreign-owned and were established to meet the domestic market only. Research and development were mostly done by the parent company in a foreign country. These plants were not permitted to compete with the parent firm or subsidiaries in other countries in the export markets. Many of them managed to survive under tariff protection. Consequently, our manufacturing sector did not keep pace with the times.

In 1979, Canada had a \$17 billion trade deficit in manufactured products. Our main exports are raw materials and semi-processed goods which have a low labour content. On the other hand, our major imports are manufactured goods that have a high labour content. It has been estimated that we need a \$2.5 billion surplus in trade to get a break-even in job content. It is little wonder that we have such a serious unemployment problem.

Job creation will be the key issue that faces Canadians in the 1980's. New technologies, such as robots and micro-processing, will bring about a new industrial revolution. It will have a devastating impact on jobs—not only on traditional blue-collar production jobs, but also on white-collar, office-type employment and service jobs.

We face a challenge! If we plan for these changes now, we can benefit from these new technologies—higher productivity, more wealth, and higher living standards can be our reward. If we do nothing, then we will face even more serious unemployment, increased unrest and economic hardships.

We do not expect quick, simplistic and cure-all solutions. The first hurdle we need to overcome is whether the government should be involved in such action. There are still 19th century, dogmatic free enterprisers in our society who advocate that the government should get off the people's back. They believe that the disciplines of the marketplace are the solution to all economic problems. They preach de-regulation. They yearn for those good old days when business could do what it pleased, without any government intervention. The tragedy is that's exactly what prevailed in the late 1920's which produced the dizziest speculation binge that resulted in a disastrous economic crash and 10 years of depression. Of course, the advocates of that archaic economic religion are clever enough to package their theories under new sophisticated slogans—some call it supply side economics, others promote it under the puritan label of "monetarist" dogma. However, when you unwrap those slick packaged theories, you find them to be little more than warmed-over Adam Smith's economic preachings.

Let's look at the economic facts and realities. Private industry is primarily interested in profits—to them jobs are only a by-product of profits. Many business tycoons like to see a large pool of unemployed because that helps to keep down labour costs.

Capital is readily mobile—it can move at little or no cost from province to province, and from country to country, wherever profits will be greatest. Giant multinational corporations are rationalizing production, plants are being closed down at a frightening rate. Corporate concentration is reaching alarming proportions. Global corporations are often big enough to dictate to governments. Under these conditions, it is inconceivable that anyone would argue that governments should take a "hands off" position in economic matters.

Solutions to our economic problems will not happen in a vacuum. Governments are elected to protect the public interests. Governments must, therefore, develop and implement policies that will promote economic growth, provide full employment, and achieve an equitable distribution of income. Every business, and in fact, every organization, plans for its future success. It sets objectives and the means by which those objectives will be reached. Ironically, many corporate leaders would have us believe that business planning for profit is good, but government planning for public well-being is bad. It is strange to find such dinosaur thinking in this day and age.

Canada is blessed with abundant resources, a well-educated workforce, we have modern technology and industrial capacity; there is no reason why we should face serious unemployment and economic hardships.

3. EMPLOYMENT TRAINING

Canadian industry is operating at around 80 % of capacity. Thousands of skilled jobs go begging, while there are around one million unemployed. When our economy picks up over the 90 % capacity level, we will face a skilled manpower crisis. Obviously there is an urgent need to change our ways.

The first truth we must face up to is that there is no quick, cheap or easy road to manpower training.

The second truth is that we cannot have a successful manpower training program unless we first have an effective manpower planning program. We need a national inventory of skilled jobs, by province and by region—the number of skilled workers in each major trade by age level, the attrition rate, the number being trained, and the projected needs for the next five to ten years. Most corporations do a top-notch job of long-term investment planning, which often involves hundreds of millions of dollars, yet few of them plan their manpower needs.

The third truth we must face is that our society lives in three separate compartments—the world of learning, the world of work, and the world of government. Each one has little understanding of the other. We are paying a high price for this negligence.

The fourth factor in the picture is that our entire education system is too elitist. In my view, it has been developed by ivory tower academics, for academics. The emphasis is on professional, white-collar, glamour careers.

Student counselling is inadequate in high schools, colleges and universities. All too often the counsellors are learned academics who know little about the real world of work. Consequently, Canada has achieved the distinction of having the best educated, unemployed labour force in the world.

The fifth problem is our jurisdictional jungle in education and manpower training. Under the British North-America Act, this field is reserved for the provinces. Even in exclusively federal industries, such as railroad and air transport, we have the ridiculous situation of each province setting its own training standards and the federal government setting the national standard under which the equipment must be serviced and maintained. Equally disturbing is the lack of coordination among high schools, colleges and universities within a particular province. In fact, there is even little coordination among the various community colleges throughout Ontario on similar subjects.

Let's take a look at where we are. We are told that we face a paradox—high unemployment on the one hand and a serious shortage of skilled workers on the other. This is not a paradox, it is a new economic reality. Let me cite just four major economic characteristics that will put the picture in perspective:

- (a) The big three auto makers are in the process of spending around \$80 billion in the next five years on major research and development, re-design and tooling for new generations of fuel-efficient cars that will also meet stricter antipollution standards. This will require thousands of additional engineers, technicians and skilled tradesmen in both Canada and the U.S.A.
- (b) The air transport industry is spending billions of dollars to develop and produce new engines that are more energy-efficient and meet higher environmental standards. New generations of aircraft are also needed to replace wornout equipment. Aerospace and aeroengine companies are desperately seeking thousands of engineers, technicians and skilled workers around the world, with little success.
- (c) The chemical industries, forest industries, and many others will spend billions of dollars in new machinery and equipment in the next decade to meet new energy efficiency and environmental standards. This will create demands for thousands of additional skilled workers.
- (d) The increased emphasis on military spending in the U.S.A. will mean a sharp rise in demands for engineers, technicians and skilled tradesmen.

Let's examine what is happening in other industrialized countries. In Israel, a young nation of 8,000 square miles and three million people, it is recognized that the country's future depends on the skills of its youth. They have a national slogan: "Let's train the hand that builds the land." Another interesting example is described in the March 13, 1978 issue of business week in an article titled: "Investing to upgrade the Labour Force." (See attached article). I am not one who believes that you can easily transplant a program from one country to another. The important message in this article is that the cost of manpower training in Germany is looked upon as a labour force "Investment Policy." That's what is lacking in Canada. Too many business leaders don't grasp the fact that training pays for itself in the long run. They look upon manpower training with a "Bookkeeper's Mentality"—they won't spend a dollar on manpower training to-day, unless they are sure of a two dollar profit on it tomorrow. Such short-sighted thinking is one of our biggest obstacles.

The reservoir of skilled tradesmen in other industrial countries has dried up. Living standards have improved in those countries to the point where there is little incentive to come to Canada. Some of those countries are beginning to face their own skilled manpower shortages.

Immigration rules have been tightened up in Canada, because we cannot justify, on either moral or economic grounds, the importing of skilled workers from abroad when we already have one million unemployed.

The harsh truth is that numerous companies in Canada are turning down millions of dollars of new business because they don't have the skilled workers to handle it. Likewise, many companies have decided not to expand or build new facilities in this country, because there aren't enough skilled tradesmen and technicians to operate them. I have heard numerous employers say that if they could hire 25 skilled tradesmen to-day, they could employ over 100 production workers in 12 months. That's a grim picture for a country with serious unemployment problems.

We also face an ironic situation on this continent. Many multinational corporations won't train workers here, but they train hundreds of apprentices in their european operations because that's what is expected of them.

4. PREJUDICES AND MYTHS

Before we can expect to find practical solutions to these problems, we must first abandon some prejudices and myths. The vast majority of teenagers are not shiftless bums who don't want to study or work. My first-hand experience proves the reverse to be true. The real problem is that many of them are disillusioned with our educational system when they face the prospect of joining the jobless ranks, regardless of what education standards they achieve when they graduate from high school or university. We need to motivate the students—schools alone can't do it; parents have a big role in helping students choose their careers. Regimentation of students is not the answer—helping them choose careers that best suit their natural talents should be our goal.

Our society is also at fault. We glorify the academic, professional and white-collar careers. We are overly "status conscious." We downgrade manual work. Even the work of skilled craftsman is regarded as a "non-prestige" occupation. A youngster who goes to a vocational or technical school is regarded as intellectually inferior—one that isn't bright enough to go to university. Even some parents feel let down when their child chooses a non-professional career. Many university students graduate after years of grinding studies only to find there are no jobs in their field. They have no alternative but to take other jobs where they achieve mediocre results because they are not equipped to earn a living.

Studies have been made in several metropolitan areas which show disturbing results. Only 25 % of high school students pursue their education beyond high school. A large number of the remaining 75 % drop out shortly after they reach age 16 because they believe that high school education is irrelevant. They enter the job market with no skills. It is little wonder that unemployment is so high in the ages 16-25 bracket.

Governments are spending billions of dollars on education and training programs every year, with little regard for the purpose and results. The federal government alone spends around \$800 million a year on training, yet the results are dismal.

5. ENCOURAGING SIGNS

In the mid 1960's our high schools became adolescent playpens. Many students are graduating as educated illiterates—they can't spell, write a report, they know little about basic maths, or about the history or geography of their country. The easy and permissive era, patterned after Dr. Spock's teachings, was a dismal flop. Students who spend four or five years in a "fail-safe" environment have great difficulty in adjusting to the tough and competitive world of work.

An increasing number of leading educators are beginning to recognize that our education system is facing a crisis and that a major overhaul is needed. There is a lack of clear goals in our education. They recognize that schools simply aren't preparing students for the transition to adult life—to the world of work.

A recent three-day symposium, organized by the Ontario Department of Education, focused on the relevance of high school education. In Quebec, a recent report also raises some interesting recommendations to meet these problems.

6. SOLUTIONS THAT WORK

An apprenticeship system is universally recognized as the best tried-and-proven method of training skilled tradesmen. It does, however, require proper handling to succeed. It takes specially trained staff at the workplace level to supervise the training program. There is need for careful selection and motivation of apprentices to prevent a high dropout rate.

Some industries already have a successful training record. The construction industry, the automotive repair industry, the railroad and air transport industries, are meeting most of their needs. The big shortages are in many manufacturing, mining and service industries. In some cases, individual companies have good training programs to meet their own demands, but that is not enough.

Pirating among employers is widespread. Many small and medium-sized employers complain that they train apprentices only to have them raided by the large employers who can afford to pay higher wages and better benefits. This practice of piracy will continue so long as demand far exceeds supply.

7. SUMMARY

Our Manpower training program should consist of:

- (a) We need a co-ordinated, national manpower planning and training program which will train our youth and adults to produce an adequate supply of skilled tradesmen and technicians. This program should be developed jointly by the federal and provincial governments, the educational institutions, labour and industry. An industrial labour market institute should be established to administer the program. The institute should be funded by the federal government, but operated by the private sector only (business and labour) to overcome the jurisdictional hassles.
- (b) We need a levy-grant system for those industry sectors where shortages exist and are expected to continue. Employers would pay a percentage of their payroll into a special fund from which training costs would be reimbursed to employers who operate a recognized apprenticeship program as well as a recognized re-training and upgrading program. All employers must share equally in the costs as well as the benefits of training. Merely handing out taxpayers' funds to employers won't get the job done.
- (c) Our education system must become more relevant. We need closer links between education and work. Apprenticeship training should become recognized as an integral part of education. It should be introduced in the first year of our secondary schools. Career counselling must be upgraded in high schools, colleges and universities. Students should be made aware of the job prospects and what they can expect when they face the task of earning a living. Female workers should be encouraged to seek careers in traditional male occupations.
- (d) Let's not train students or adults for dead-end jobs. Training should be broad-based so that workers can adjust to new technologies in the years ahead and look forward to promotional opportunities in their careers.
- (e) We need special training programs for native people and disabled persons. Many of them have difficulty with adjustments to the disciplines of the workplace, therefore, special programs must be developed for them in vocational and technical schools, as well as community colleges.
- (f) We need an expanded worker mobility program which would pay for moving allowances and short-term rent allowances to encourage workers to move from surplus to shortage areas.

The issues before us are clear. Short-term, band-aid, quick-fix solutions are not the answer. There are no magic, cure-all solutions either. Looking for scapegoats won't get the job done.

We have a social obligation to our youth, as well as our society, workers are considered an economic asset when they are employed; conversely, they are looked upon as a social liability when they are unemployed. The truth is that most people, except the privileged aristocracy, find it degrading to be unemployed.

We can afford to have a prosperous economy and provide meaningful jobs to all who are willing and able to work. It merely takes a "marriage of will and skill" to do it.

In closing, your task force has an opportunity to bring new hopes to one million unemployed and hundreds of thousands of youngsters who are still in school and are looking forward to a bright future. Your task is not easy. I urge you to be bold, tough and tell it like it is, regardless of whose toes you step on. To bring about desired changes, it is often necessary to discomfort those who are smug and complacent and satisfied with things as they are. The status quo is not working. Major changes are needed.

We look forward to the release of your final report.

Respectfully submitted

Mike Rygus
GENERAL VICE PRESIDENT FOR CANADA

Ideas and trends

Investing to upgrade the labor force

Unemployment will stay high until the U.S. follows the example of West Germany and develops a program for continuous training and retraining.

This nation's dismal unemployment rate is inexcusable, politically and economically. While successive U.S. Administrations wring their hands over the problem, another major industrial country has rolled up its sleeves and dealt with it. Over the last decade, West Germany has outperformed us on employment, productivity, and inflation control, and we steadfastly refuse to learn the lesson. The West Germans, like most of the West European countries, view their work force as a form of "capital." They assume that this capital must be trained and retrained on a continuing basis to supply the changing spectrum of sophisticated skills needed by a high-technology nation. To do so requires a labor force "investment policy."

Beginning in 1964, West Germany has provided, *as a right* to every adult, whether employed or unemployed, up to two years of fulltime training or retraining. All training costs plus an income subsidy, which can be as high as 90 % of the last wage, are covered. The income subsidy varies inversely with the last wage. Thus, a low-wage employee loses little income in upgrading his or her skills and increasing productivity. A higher-paid worker will lose proportionately in income, thus guaranteeing there are no frivolous decisions to leave a job. The psychology works. Most people want to make more money rather than less. If they are given help to achieve this goal, they will do so. Those needing the most help, but with the most to gain, are the low-paid workers. Hence, they are subsidized the most. But the economy gains the most by their becoming higher-skilled workers. Moving allowances and short-term rental allowances to encourage moving where the good jobs are located are all included.

Because of the success of the West German approach, the French passed similar legislation in 1971, and the British followed in 1975. But even before the German legislation of 1963, the Danes and Swedes had already proven the efficacy of the "investment" approach.

Resisting an effective idea. Meanwhile, the U.S. has continued to nibble around the edges of the unemployment problem, seeing it as a sort of disguised welfare problem involving people who should be urged to use their bootstraps with minimal help from unemployment payments. We view workers as an asset as long as they are employed. They become a liability when unemployed, and we are reluctant to spend too much money on them, hoping instead that the economy will improve or they will somehow find some sort of job.

We have had some training programs, of course, but our expenditures have been slight when compared with the relative efforts of West German, French, and since 1975, British programs. We have not, since the GI bill following World War II, provided both an adequate income supplement and a long enough period of training to do the job of maintaining a work force capable of supplying our advanced industrial and service sector needs. No. U.S. Administration has really considered the European experience. Our key policymakers are most often "educated" by economic advisers about the inevitability of the Phillips curve and its trade-off between low unemployment rates and higher inflation. But these economic advisers seldom take the point that each country has a different Phillips curve, with ours being one of the worst.

The wrong emphasis. We continue to spend money during the hot summers to cool off human tinder. We spend money for public service jobs that can be done by functional illiterates or by workers who can read and write but have too few skills for the better jobs that are vacant in both the public and the private sectors. We urge businessmen to design jobs for low-skilled workers. What a travesty! We perpetuate economic fraud in these efforts. In November, 1977, when the U.S. unemployment rate was about 7%, the Conference Board's index of help-wanted advertising reached an all-time peak. The jobs are there, but the trained people are not.

Until we adopt an investment approach to our labor force and spend funds that are really adequate for a continuing upgrading of this key resource, our unemployment rate will remain above acceptable levels. Our \$2,000 billion economy probably needs an ongoing training program that covers about 2% of our work force each year.

Even when European unemployment rates are adjusted for U.S. data collection methods, the West German rate is around 4%, and the French is around 5%. Scandinavian rates are, of course, well below 3%.

Such a program should be modeled on the German system, which in turn follows the pattern set by our own GI program. It would provide payments and counseling to unskilled workers, but it would let them decide what

sort of training they wanted and where they would get it. Private schools, public schools, and on-the-job training programs could then compete on the basis of efficiency.

It will cost a great deal more than we are accustomed to spending for education and training to deal adequately with the problem of an effective work force. But, as every successful businessman knows, you have to spend money to make money. Many of the industrial countries in Western Europe have learned that lesson with respect to their work forces, and their high economic performance has shown it. We have refused to learn from what they have done, especially the West Germans, and our low economic performance has shown it.

APPENDICE «EMPL-39»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
AU GROUPE D'ÉTUDE ALLMAND

SUR

LES PERSPECTIVES D'EMPLOI
POUR LES ANNÉES 80

PAR

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIAL

OTTAWA (ONTARIO)

13 MARS 1981

1. CONTEXTE

Nous sommes heureux de l'occasion qui s'offre à nous de comparaître devant votre groupe de travail. Les comités parlementaires, les groupes de travail, les commissions royales et les études préparées par des experts-conseils de l'extérieur sont les instruments essentiels dont dispose le Parlement pour obtenir une contribution qui lui est précieuse sur des questions complexes. Malheureusement, il arrive trop souvent qu'après des mois et des mois d'auditions défrayées par le contribuable à coup de millions de dollars, un rapport soit publié, puis relégué aux oubliettes. Je suis convaincu que ni vous, monsieur le président, ni les membres du groupe d'études ne permettrez que cela se produise cette fois-ci.

A titre de syndiqués, nous espérons fermement que votre rapport présentera les choses telles qu'elles sont. La question de l'emploi est trop importante pour qu'on se renvoie la balle en invoquant les prétextes politiques habituels: qu'il faudrait savoir si la question relève de la compétence fédérale ou provinciale; si le gouvernement devrait s'en occuper ou la confier, de préférence à l'entreprise privée; si les programmes économiques ou les disciplines du marché constituent la réponse. Des débats techniques, philosophiques et ésotériques de ce genre durent depuis des décennies et aucune solution n'a encore été trouvée. Le temps est maintenant venu d'aborder de front les problèmes.

Il y a trois ans, le gouvernement Trudeau mettait sur pied un Groupe de travail de vingt-trois secteurs chargés de procéder à une analyse des diverses industries et de faire des recommandations en vue d'en améliorer le rendement. Les syndicats ont participé pleinement à ce projet. En effet, nous avons passé d'innombrables jours et semaines à assister à des réunions et avons présenté un grand nombre de rapports sérieux. Les travailleurs et les cadres sont parvenus à s'entendre sur de nombreux points. Dix-huit mois se sont écoulés depuis que ces rapports ont été présentés aux autorités, fédérales et provinciales et jusqu'à maintenant, bien peu de mesures ont été prises par les pouvoirs publics pour donner suite à ces recommandations. Nous ne pouvons nous offrir un luxe de ce genre au Canada.

2. LA SCÈNE ÉCONOMIQUE

Avant la Seconde guerre mondiale, l'agriculture, la pêche, ainsi que l'industrie minière et forestière constituaient les principaux éléments de notre activité économique. Cette guerre a précipité notre industrialisation. Après la période de reconstruction de l'après-guerre, notre secteur de la fabrication a pris son essor. De nombreuses usines et industries appartenant toutefois à des étrangers ont été implantées afin de répondre à la demande du marché intérieur seulement. La recherche et le développement relevaient en majeure partie de la société-mère installée dans un pays étranger. Ces usines n'étaient pas autorisées à concurrencer la société-mère ou les filiales dans d'autres pays sur les marchés d'exploration. Un grand nombre d'entre elles sont malgré tout parvenues à se tirer d'affaire grâce à la protection tarifaire. C'est ainsi que notre secteur de la fabrication n'a pu évoluer avec le temps.

En 1979, le déficit commercial du Canada au titre des produits manufacturés, se chiffrait à \$17 milliards. Nous exportons surtout des matières premières et des demi-produits qui ne nécessitent pas une faible main-d'œuvre intensive. D'autre part, nous importons surtout des produits manufacturés qui exigent un apport important de main-d'œuvre. D'après les prévisions, pour atteindre le point-seuil en ce qui concerne la main-d'œuvre, il nous faudrait parvenir à un excédent commercial de \$2,5 milliards. Point n'est besoin de se demander pourquoi le taux de chômage est aussi élevé.

Au cours des années 80, c'est la création d'emplois qui sera primordiale pour les Canadiens. Les nouvelles techniques, par exemple les robots et les micro-processeurs, provoqueront une nouvelle révolution industrielle qui aura un effet dévastateur sur les emplois — non seulement les emplois traditionnels des cols bleus, mais également les emplois des cols blancs, les emplois de bureau et ceux des secteurs des services.

Nous avons un défi à relever! Si nous prévoyons ces changements dès maintenant, nous pourrions alors profiter de ces nouvelles technologies: accroissement de la productivité, des richesses et du niveau de vie. Par contre, si nous ne prenons aucune mesure, nous devrons alors faire face à un taux de chômage encore plus élevé à plus d'incertitude ainsi qu'à des difficultés économiques.

Nous ne nous attendons pas à des solutions rapides, simples et miraculeuses. Il faut donc d'abord nous demander si le gouvernement devrait participer à une action de ce genre. Notre société compte encore des tenants de la libre-entreprise qui prétendent, que les pouvoirs publics devraient laisser la population tranquille. Ils estiment que les forces du marché sont la solution à tous les problèmes économiques et prônent la suppression de toute réglementation. Ils ont la nostalgie des beaux jours où l'entreprise pouvait agir à sa guise sans que le gouvernement intervienne. C'est malheureusement ce qui s'est passé à la fin des années 20 et qui est à l'origine de cette vague de spéculation effrénée qui a abouti à une catastrophe économique ainsi que les 10 années de crise qui se sont ensuivies. Bien sûr, les défenseurs de cette religion économique archaïque sont assez futés pour enrober leur théorie dans des nouveaux slogans bien séduisants: certains l'appellent l'économie de l'offre tandis que d'autres préfèrent l'étiquette puritaine du dogme «monétariste». Toutefois, lorsque vous allez au fond de ces théories habilement présentées, vous découvrirez qu'il ne s'agit rien d'autre que de la théorie économique «réchauffée» de Adam Smith.

Considérons les faits et les réalités économiques. L'entreprise privée s'intéresse surtout aux bénéfices, les emplois n'étant pour elle qu'un sous-produit de ces derniers. De nombreux magnats de l'entreprise privée aiment que le taux de chômage soit élevé parce que cela leur permet de réduire le coût de leur main-d'œuvre.

Le capital est facilement mobile — il est possible de le transférer d'une province à l'autre, d'un pays à l'autre à peu de frais sinon pour rien, là où les bénéfices seront les plus importants. Les multinationales géantes rationalisent la production, et les fermetures d'usines se suivent à un rythme effarant. La concentration des entreprises atteint des proportions alarmantes. Les sociétés fusionnées prennent souvent une telle importance qu'elles sont en mesure de dicter aux gouvernements leur politique. Dans ces conditions, il est inconcevable que l'on puisse soutenir que les gouvernements devraient adopter la politique économique du «laissez-faire».

Les solutions à nos problèmes économiques ne seront pas tirées du vide. Comme les gouvernements sont élus pour protéger l'intérêt public, ils doivent élaborer et mettre en œuvre des programmes qui assureront la croissance économique, le plein emploi et qui permettront de répartir équitablement les revenus. Toute entreprise, et de fait tout organisme, planifie sa propre réussite en se fixant des objectifs et en trouvant le moyen qui lui permettra de les atteindre. Curieusement, de nombreux chefs d'entreprise veulent nous faire croire que la planification en vue de réaliser des bénéfices est une bonne chose alors que celle du gouvernement en vue d'assurer le bien-être de la population ne vaut rien. C'est étrange que de nos jours des gens puissent penser de la sorte.

Le Canada peut compter sur des ressources abondantes, sur une population active bien instruite, sur une technologie moderne et une capacité industrielle; pourquoi devrions-nous alors nous heurter à de graves problèmes de chômage et à une crise économique.

3. FORMATION EN COURS D'EMPLOI

L'industrie canadienne ne tourne qu'à environ 80% de sa capacité. Des milliers de postes de spécialistes demeurent à pourvoir alors qu'il y a presque un million de chômeurs. Lorsque notre économie passera le cap des 90%, nous ferons alors face à une crise de main-d'œuvre qualifiée. Il est évident qu'il nous faut de toute urgence modifier notre façon d'agir.

La première vérité que nous devons admettre, c'est qu'il n'existe aucun moyen rapide, économique ou facile de former notre main-d'œuvre.

La deuxième vérité, c'est que nous ne pouvons obtenir du succès avec un programme de formation de main-d'œuvre sans planification préalable. Il nous faut un inventaire national des emplois spécialisés, par province et par région — le nombre de travailleurs qualifiés dans chaque métier important par âge, le taux d'usure des effectifs, le nombre de travailleurs en formation ainsi que les besoins prévus pour les cinq ou dix prochaines années. La plupart des sociétés planifient très soigneusement les investissements à long terme, ce qui implique souvent des centaines de millions de dollars, alors que peu d'entre elles planifient leurs besoins en main-d'œuvre.

La troisième vérité que nous devons affronter et que notre société vit dans trois compartiments distincts: le monde du savoir, celui du travail et celui du gouvernement. Chacun de ces mondes comprend fort peu les deux autres. Cette négligence nous coûte cher.

Le quatrième facteur entrant en ligne de compte c'est que notre système éducatif est trop axé sur l'élite. A mon avis, il a été conçu par des universitaires retirés dans leur tour d'ivoire, pour des universitaires. On insiste sur les carrières prestigieuses et attrayantes qu'offrent les professions libérales et les emplois de bureau. Dans les écoles secondaires, les collèges et les universités, l'orientation des étudiants est insuffisante. Trop souvent, les conseillers sont de savants universitaires qui connaissent peu le monde réel du travail. C'est pourquoi, le Canada peut se flatter d'avoir les chômeurs les plus instruits du monde.

Le cinquième problème est notre jungle juridictionnelle en matière d'enseignement et de formation de la main-d'œuvre. En vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, ce domaine est du ressort des provinces. Même dans les industries exclusivement fédérales, telles que les chemins de fer et les transports aériens, nous nous trouvons en présence de la situation ridicule où chaque province fixe ses propres normes de formation, tandis que le gouvernement fédéral établit les normes nationales qui régissent l'utilisation et l'entretien du matériel. Le manque de coordination entre les écoles secondaires, les collèges et les universités dans une province donnée est tout aussi inquiétant. En fait, il y a même peu de coordination sur des sujets similaires entre les divers collèges communautaires de l'Ontario.

Examinons notre situation. On nous dit que nous nous trouvons en présence d'un paradoxe, à savoir: un chômage élevé d'une part, et une grave pénurie de travailleurs qualifiés de l'autre. Cela ne constitue pas un paradoxe, mais une nouvelle réalité économique. Permettez-moi de faire mention de quatre caractéristiques économiques importantes qui mettront en perspective cette question:

- (a) Au cours des cinq prochaines années, les trois grands de l'automobile vont dépenser environ \$80 milliards à des recherches et à des améliorations importantes et pour revoir la conception et l'outillage de nouvelles générations de voitures économiques qui satisferont également à des normes anti-pollution plus sévères. Cela exigera des milliers d'ingénieurs supplémentaires, de techniciens et d'hommes de métier qualifiés, tant au Canada qu'aux États-Unis.
- (b) L'industrie des transports aériens dépense des milliards de dollars pour la mise au point et la production de nouveaux moteurs plus économiques et satisfaisant à des normes environnementales plus élevées. On a également besoin de nouvelles générations d'avions pour remplacer le matériel usé. Les sociétés d'avionique et de moteurs d'avions, sont désespérément en train de chercher à travers le monde et sans beaucoup de succès, des milliers d'ingénieurs, de techniciens et de travailleurs qualifiés.
- (c) Au cours de la prochaine décennie, les industries chimiques, celles du bois et beaucoup d'autres encore, dépenseront des milliards de dollars en nouvel outillage et matériel pour économiser l'énergie et se conformer aux nouvelles normes environnementales. Cela exigera des milliers de travailleurs qualifiés supplémentaires.
- (d) Les dépenses militaires accrues aux États-Unis signifieront une augmentation nette de la demande d'ingénieurs, de techniciens et d'hommes de métier qualifiés.

Voyons ce qui se passe dans les autres pays industrialisés. En Israël qui est une jeune nation de 8 000 milles carrés et de 3 millions d'habitants, on admet que l'avenir du pays dépend de la compétence de ses jeunes. Le slogan national est: «Formons ceux qui construiront le pays». Un autre exemple intéressant est décrit dans un article de la livraison du 13 mars 1978 de *Business Week*, intitulé: «Investir pour améliorer la qualité de notre main-d'œuvre». (Voir article ci-joint). Je ne fais pas partie de ceux qui croient qu'on peut facilement transplanter un programme d'un pays à l'autre. Le message important de cet article est que l'Allemagne considère la formation de la main-d'œuvre comme une «politique d'investissement» dans le monde du travail. C'est ce qui manque

au Canada. Un trop grand nombre de chefs d'entreprises ne réalisent pas que la formation est rentable à long terme. Ils considèrent la formation de la main-d'œuvre avec une «mentalité de comptable» et ne dépenseront pas aujourd'hui un dollar pour la formation de la main-d'œuvre, à moins d'être certain de réaliser demain un bénéfice de deux dollars. Une telle politique à courte vue constitue un de nos principaux obstacles.

Les réserves d'hommes de métier qualifiés dans les autres pays industriels se sont épuisées. Les niveaux de vie dans ces pays se sont tellement améliorés que l'on est peu incité à venir au Canada. Certains de ces pays commencent à devoir faire face à leur propre pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

L'immigration est devenue plus difficile au Canada car nous ne pouvons pas justifier, par des raisons morales ou économiques, l'importation de travailleurs étrangers qualifiés alors que nous avons déjà un million de chômeurs.

La triste vérité c'est que de nombreuses sociétés au Canada renoncent à investir des millions de dollars dans de nouvelles entreprises par manque de travailleurs qualifiés. De même, beaucoup d'entreprises ont décidé de ne pas agrandir leurs installations ni d'en construire de nouvelles parce qu'elles n'ont pas assez d'hommes de métier qualifiés et de techniciens pour les exploiter. J'ai entendu un grand nombre d'employeurs déclarer que s'ils pouvaient engager aujourd'hui 25 hommes de métier qualifiés, ils seraient en mesure d'employer plus de 100 travailleurs à la production, dans un délai d'un an. Il s'agit là d'une situation assez sombre pour un pays qui a de graves problèmes de chômage.

Nous nous trouvons également dans une situation paradoxale sur ce continent. Un grand nombre de sociétés multinationales ne forment pas leurs travailleurs ici, mais forment des centaines de stagiaires dans leurs usines en Europe parce que c'est ce qu'on attend d'elles.

4. PRÉJUGÉS ET MYTHES

Avant d'espérer de trouver des solutions pratiques à ces problèmes, nous devons tout d'abord abandonner certains préjugés et mythes. La grande majorité des adolescents n'est pas une bande de clochards paresseux qui ne veulent pas étudier ou travailler. Mon expérience de première main prouve le contraire. Le vrai problème c'est qu'un grand nombre d'entre eux sont déçus par notre système éducatif lorsqu'ils envisagent la perspective de se joindre au rang des sans travail, quel que soit leur niveau d'instruction à la sortie de l'école secondaire ou de l'université. Nous devons motiver les étudiants; les écoles seules ne peuvent pas le faire; les parents ont un grand rôle à jouer en aidant les étudiants à choisir leur carrière. L'enrégimentation des étudiants n'est pas la solution; notre objectif doit être de les aider à choisir les carrières qui conviennent le mieux à leurs talents naturels.

Notre société est également coupable. Nous glorifions les carrières universitaires, professionnelles et les emplois de bureau. Nous sommes trop «conscients du rang social». Nous mésestimons le travail manuel. Même le travail d'un artisan qualifié est considéré comme une occupation «sans prestige». Un jeune qui fréquente une école professionnelle ou technique est considéré comme inférieur du point de vue intellectuel, comme quelqu'un qui n'est pas assez intelligent pour aller à l'université. Même certains parents sont déçus lorsqu'un enfant ne choisit pas une carrière libérale. Un grand nombre d'étudiants d'universités obtiennent leur diplôme après des années d'études pénibles pour s'apercevoir qu'il n'existe pas d'emploi dans leur spécialité. Ils n'ont d'autre choix que d'occuper d'autres emplois où ils ne réussissent que médiocrement parce qu'ils ne sont pas équipés pour y gagner leur vie.

Des études ont été menées dans diverses régions métropolitaines et les conclusions en sont inquiétantes. Seuls 25% des élèves d'écoles secondaires poursuivent des études supérieures. Un grand nombre des 75% qui restent abandonnent leurs études peu après avoir atteint l'âge de 16 ans parce qu'ils sont d'avis que l'enseignement qu'ils reçoivent à l'école secondaire n'est pas utile. Ils entrent sur le marché du travail sans aucune qualification et il n'est donc pas étonnant que le chômage soit si élevé chez les jeunes de 16 à 25 ans.

Les gouvernements dépensent des milliards de dollars pour des programmes d'éducation et de formation, sans vraiment tenir compte des objectifs et des résultats. Le gouvernement fédéral à lui seul dépense environ \$800 millions pour la formation, et les résultats sont très peu encourageants.

5. SIGNES ENCOURAGEANTS

Au milieu des années 60, nos écoles secondaires sont devenues des lieux de divertissement pour les adolescents. Un grand nombre d'élèves qui en sortent sont des illettrés instruits, il ne peuvent épeler, rédiger un texte et connaissent très peu les mathématiques de base ou l'histoire et la géographie de leur pays. L'époque facile et permissive à la façon du Dr. Spock, a été un triste échec. Les élèves qui ont passé quatre ou cinq ans dans un milieu «garanti» ont beaucoup de difficultés à s'adapter à un milieu de travail dur et concurrentiel.

Un nombre de plus en plus élevé d'éducateurs de renom, commencent à reconnaître que notre système d'éducation fait face à un problème et qu'il faut un changement complet. Ces éducateurs reconnaissent que les écoles ne préparent tout simplement pas les élèves à la vie d'adulte, au monde du travail.

Un récent colloque de trois jours, organisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario, s'est penché sur l'enseignement dans les écoles secondaires. Au Québec, un rapport récent a aussi donné lieu à certaines recommandations intéressantes en vue de régler ces problèmes.

6. SOLUTIONS EFFICACES

Un système d'apprentissage est reconnu universellement comme la meilleure méthode mise à l'essai et approuvée pour la formation des ouvriers qualifiés. Ce système exige cependant d'être bien administré pour réussir. Il exige un personnel formé spécialement au lieu de travail, pour surveiller le programme de formation. Il est aussi nécessaire de choisir avec soin et de motiver les apprentis pour éviter un taux élevé d'abandon.

Certaines industries ont déjà obtenu du succès dans ce genre de formation. L'industrie de la construction, celle de la réparation des automobiles, les chemins de fer et le transport aérien satisfont presque tous leurs besoins. La plus grande pénurie se manifeste dans les industries du secteur manufacturier des mines et des services. Dans certains cas, des entreprises individuelles ont de bons programmes de formation pour répondre à leur propre demande, mais ce n'est pas suffisant.

La piraterie est très répandue chez les employeurs. Un bon nombre de petites et de moyennes entreprises se plaignent de former des apprentis pour se les voir enlever par les grandes entreprises qui peuvent offrir des salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux. Cette pratique continuera aussi longtemps que la demande dépassera l'offre.

7. RÉSUMÉ

Notre programme de formation de la main-d'œuvre devrait être comme suit:

- (a) Nous avons besoin d'un programme national de formation et de planification coordonné pour former les jeunes et les adultes en vue d'obtenir un nombre suffisant d'ouvriers et de techniciens qualifiés. Il devrait être mis en œuvre conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux, les institutions d'enseignement, les syndicats et l'industrie. Un institut du marché du travail industriel devrait être créé en vue d'administrer le programme. Cet institut devrait être financé par le gouvernement fédéral, mais dirigé par le secteur privé seulement (les entreprises et les ouvriers) pour éviter les problèmes de compétence.
- (b) Nous avons besoin d'un système de subventions pour les secteurs industriels où il existe une pénurie qui, selon les prévisions, se poursuivra. Les employeurs paieraient un pourcentage des salaires qu'ils verseraient à un fonds spécial qui servirait à rembourser les coûts de formation aux employeurs qui offrent un programme d'apprentissage reconnu de même qu'un programme de recyclage et de perfectionnement reconnu. Les employeurs doivent partager également les coûts et les avantages de la formation. Il ne servirait à rien de simplement verser aux employeurs les fonds des contribuables.
- (c) Notre système d'éducation doit être mieux adapté. Nous devons établir des liens plus étroits entre l'enseignement et le travail. La formation par l'apprentissage devrait être reconnue comme une partie intégrale de l'enseignement. Elle devrait être incluse dans le programme de première année de nos écoles secondaires. L'orientation pédagogique doit être améliorée dans les écoles secondaires, les collèges et les universités. Les étudiants devraient connaître les perspectives d'emploi et ce à quoi ils peuvent s'attendre lorsqu'ils envisagent la façon de gagner leur vie. Les femmes devraient être encouragées à occuper des emplois réservés traditionnellement aux hommes.
- (d) Il ne faut pas former des étudiants ou des adultes pour des emplois qui ne mènent nulle part. La formation devrait être aussi diversifiée pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux nouvelles techniques dans les années à venir et d'envisager des perspectives d'avancement dans leur carrière.
- (e) Nous avons besoin de programmes de formation spéciaux pour les autochtones et les personnes handicapées. Un grand nombre d'entre eux ont de la difficulté à s'adapter aux disciplines du lieu de travail; c'est pourquoi, des programmes spéciaux devraient être mis sur pied à leur intention dans des écoles professionnelles et techniques, de même que dans les collèges d'enseignement général.

- (f) Nous avons besoin de nouveaux programmes de mobilité des travailleurs en vertu desquels on verserait des indemnités de déplacement et de loyer à court terme en vue d'encourager les travailleurs à quitter les régions où il existe un surplus de main-d'œuvre et à s'installer dans celles qui connaissent une pénurie.

Les questions que nous étudions sont claires. Des solutions à court terme et temporaires ne constituent pas une réponse. Il n'existe pas de solution magique à tous les problèmes. Il est inutile de chercher des boucs émissaires.

Nous avons une obligation sociale envers nos jeunes, de même qu'envers la société. Les travailleurs sont considérés comme un actif sur le plan économique lorsqu'ils sont employés; au contraire, on les considère comme un passif social lorsqu'ils sont en chômage. La vérité est que la plupart des gens, à l'exception de l'aristocratie privilégiée, trouvent dégradant d'être sans travail.

Nous pouvons envisager une économie prospère et donner des emplois à tous ceux qui sont capables et prêts à travailler. Il s'agit simplement de «marier le vouloir et les aptitudes» pour le faire.

En terminant, votre groupe de travail a la possibilité de soulever de nouveaux espoirs pour un million de personnes en chômage et des centaines de milliers de jeunes élèves qui veulent se forger un avenir brillant. Votre tâche n'est pas facile. Je vous demande instamment de faire preuve d'audace et de courage et de décrire la situation telle qu'elle est, sans tenir compte de ceux qui pourraient en souffrir. Pour amener les changements voulus il est souvent nécessaire de déranger ceux qui sont satisfaits d'eux-mêmes et de leur sort, et qui ne veulent rien changer. Le statu quo ne sert à rien. Il faut des changements importants.

Nous espérons avoir, sous peu, l'occasion de lire votre rapport final.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments respectueux.

Le vice-président général pour le Canada

Mike Rygus

Idées et tendances

Investir pour améliorer la qualité de notre main-d'œuvre

Le chômage restera élevé tant que les États-Unis n'auront pas suivi l'exemple de l'Allemagne de l'Ouest et mis sur pied un programme de formation et de recyclage permanent.

Le taux de chômage déprimant de ce pays est inexcusable, politiquement et économiquement parlant. En effet, tandis que les gouvernements américains successifs se demandent quoi faire, un autre pays industrialisé important s'y est attaqué de front. En effet, au cours de la dernière décennie, l'Allemagne de l'Ouest nous a dépassés pour ce qui est de l'embauche, de la productivité et du contrôle de l'inflation, tandis que nous continuons à refuser de tirer la leçon. L'Allemagne de l'Ouest, comme la plupart des pays d'Europe de l'Ouest, considère sa main-d'œuvre comme une sorte de «capital» et estime qu'elle doit être formée et recyclée en permanence pour fournir les spécialistes requis par un pays à haute technologie. Pour ce faire, il faut avoir une politique d'investissement dans la main-d'œuvre.

Depuis le début de 1964, l'Allemagne de l'Ouest offre à chaque adulte, employé ou non le droit de suivre pendant deux ans, des cours de formation ou de recyclage à plein temps. Tous les frais de formation, plus une subvention salariale pouvant aller jusqu'à 90% du dernier salaire, sont couverts. Cette subvention est toujours inversement proportionnelle au dernier salaire. Ainsi, un employé à revenu modique perd peu de revenu tout en améliorant ses qualifications et en augmentant sa productivité. Par contre, un employé à revenu plus élevé perdra un montant plus élevé, ce qui garantit qu'il ne quittera pas son poste à la légère. Et cela marche! La plupart des gens veulent gagner plus d'argent. Si on les aide à atteindre cet objectif, ils le feront. Ceux qui ont le plus besoin d'aide, et qui ont le plus à gagner, ce sont les employés à revenu modique. Par conséquent, ce sont ceux-là qui reçoivent le plus de subvention, et, en contrepartie, l'économie du pays y gagne le plus, du fait qu'ils se spécialisent davantage. Le système comporte également des indemnités de déménagement et de location à court terme afin d'encourager les employés à se déplacer là où se trouvent les bons emplois.

La réussite de l'Allemagne de l'Ouest dans ce domaine a incité les Français à adopter une loi similaire en 1971, et les Britanniques ont suivi en 1975. Mais, même avant que les Allemands adoptent leur loi en 1963, les Danois et les Suédois avaient déjà prouvé l'efficacité d'une telle méthode.

Nous renonçons à appliquer une idée efficace. Pendant ce temps, les États-Unis ont continué à tourner autour du pot, le considérant comme une sorte de problème de bien-être touchant des gens que l'on devrait aider à se débrouiller au moyen de prestations de chômage minimales. Pour nous, les travailleurs représentent un atout dans la mesure où ils travaillent: ils deviennent un fardeau dès qu'ils sont au chômage et nous ne sommes pas disposés à dépenser trop d'argent pour eux, espérant, à la place, que l'économie s'améliorera ou qu'ils finiront par trouver un travail quelconque.

Nous avons bien entendu, déjà eu des programmes de formation, mais nos investissements n'ont jamais été très importants, comparativement à ceux de l'Allemagne de l'Ouest, de la France et, depuis 1975, à la Grande-Bretagne. En effet, depuis l'adoption du bill GI après la Seconde guerre mondiale, nous n'avons offert ni supplément de revenu suffisant, ni des périodes de formation assez longues pour maintenir une main-d'œuvre capable de répondre aux besoins de notre Secteur industriel et des services. Aucun gouvernement américain n'a vraiment tenu compte de l'expérience européenne. La plupart du temps des conseillers économiques ont «instruit» nos hommes politiques sur le caractère inévitable de la courbe Phillips et au compromis entre un faible taux de chômage et une inflation élevée. Toutefois, ces conseillers mentionnent rarement le fait que chaque pays a une courbe Phillips différente, et que la nôtre est la pire.

Le mauvais choix. Nous continuons à dépenser de l'argent pendant les étés chauds pour refroidir les esprits. Nous dépensons de l'argent pour doubler des postes dans la Fonction publique qui pourraient l'être par des analphabètes ou par des employés qui tout en sachant lire et écrire, ont trop peu de qualifications pour les meilleurs postes offerts dans le secteur public et le secteur privé. Nous incitons les hommes d'affaires à créer des emplois pour l'ouvrier peu qualifié. Quelle illusion! Nous ne faisons que perpétuer le mensonge économique dans les efforts que nous déployons. En novembre 1977, l'année où le taux de chômage américain était de l'ordre de 7 %, l'indice des annonces de postes du *Conference Board* avait atteint son summum. Les emplois étaient là, mais il n'y avait pas de spécialistes pour les combler.

Tant que nous n'aurons pas adopté une politique d'investissement pour notre main-d'œuvre et dépensé les fonds suffisants pour parfaire, en permanence, ces qualifications de cette ressource clé, notre taux de chômage restera supérieur du niveau acceptable. Il faudrait que notre PNB de \$2 000 milliards comporte chaque année un programme de formation permanent couvrant 2 % de nos effectifs.

Même lorsque les taux de chômage européens sont rajustés en fonction des méthodes de collecte américains des données, le taux de l'Allemagne de l'Ouest est d'environ 4 %, le taux de la France d'environ 5 % et les taux des pays Scandinave sont, bien entendu, au-dessous de 3 %.

Donc, notre programme devrait être conçu sur le modèle allemand qui, lui-même, s'inspire de notre propre programme GI. Ce programme prévoirait le versement de prestations ainsi que des services de consultation pour les employés non qualifiés tout en leur laissant choisir le genre de formation qu'ils désirent et l'endroit où ils veulent la recevoir. Les écoles privées, les écoles publiques et les programmes de formation pourraient alors se concurrencer sur le plan de l'efficacité.

Parfaire les qualifications de notre main-d'œuvre signifie que nous devons dépenser beaucoup plus que nous n'avons l'habitude de faire, pour l'enseignement et la formation. Toutefois, comme le savent les hommes d'affaires qui réussissent, il faut investir pour faire de l'argent. Nombre de pays industriels de l'Europe de l'Ouest ont appris cette leçon en ce qui a trait à leur main-d'œuvre et leur rendement économique le prouve. Quant à nous, nous avons refusé de tenir compte de leur expérience, notamment de celle de l'Allemagne de l'Ouest et la faiblesse de notre économie le prouve également.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the International Association of Machinists and Aerospace Workers:

Mr. Mike Rygus, General Vice-President for Canada;

Mr. Ron Lang, Director, Research and Legislation Department.

De l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale:

M. Mike Rygus, vice-président général pour le Canada;

M. Ron Lang, directeur, Division de la recherche et de la vérification.

BINDING SECT. NOV 10 1983

